



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA
EMPRESARIAL**

Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda.

Piura - Piura. 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero Empresarial

AUTORES:

Br. SILUPÚ RAMÍREZ, Anny Kristell (ORCID: 0000-0001-8360-8449) Br.
VÁSQUEZ JIMÉNEZ, Camila del Pilar (ORCID: 0000-0003-0634-3402)

ASESORA:

Mg. SALDARRIAGA CASTILLO, María del Rosario (ORCID: 0000-0002-0566-6827)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estrategia y Planteamiento

Piura-Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios, por ser nuestro orientador y otorgarnos la fuerza necesaria para seguir en este camino de conseguir uno de los deseos más anhelados.

A nuestros padres, por su amor incondicional, trabajo y sacrificio en el transcurso de estos 5 años, ya que gracias a su esfuerzo hemos conseguido llegar hasta aquí. Es un orgullo y privilegio ser sus hijas, son los mejores padres.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser nuestra guía y acompañarnos a lo largo de nuestra vida, proporcionándonos paciencia y sabiduría para concluir con gran éxito nuestras metas propuestas.

A nuestros padres por ser nuestro pilar elemental y habernos respaldado incondicionalmente, a pesar de las trabas y contratiempos que se presentaron en el camino.

A los todos docentes que, con sus saberes, sabiduría, instrucción y soporte, impulsaron a desarrollarnos como personas y profesionales en la Universidad Cesar Vallejo filial Piura

A todos los dirigentes y colaboradores que integran la Planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino, por confiar en nosotras, abriarnos las puertas y permitirnos llevar a cabo todo el proceso de

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD

Nosotras, Silupú Ramírez Anny Kristell y Vásquez Jiménez Camila del Pilar, estudiantes de la facultad de Ingeniería de la escuela académico profesional de Ingeniería Empresarial de la Universidad Cesar Vallejo, sede Piura declaramos que el trabajo académico titulado “Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. Piura - Piura. 2019” presentada para la obtención del grado de Ingeniera empresarial es de nuestra autoría.

Por tanto, declaramos lo siguiente:

- Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No hemos utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completamente ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Somos conscientes de que nuestro trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- Así mismo, autorizamos a la Universidad Cesar Vallejo publicar la presente investigación si cree conveniente.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Piura, 17 de diciembre de 2019



ANNY KRISTELL SILUPÚ RAMÍREZ
DNI: 76847424



CAMILA DEL PILAR VÁSQUEZ JIMÉNEZ
DNI: 73308242

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización de variables	20
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Métodos de análisis de datos	24
2.6. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSION	39
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, considero como objetivo general: diseñar el proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. – Piura- 2019. Para ello, se hizo una revisión exhausta de la bibliografía o libros como: Chiavenato “Gestión del talento humano”, novena edición y Robbins “El comportamiento organizacional” décimo quinta edición, así también, la metodología empleada fue la de ser una investigación de tipo descriptivo, diseño NO EXPERIMENTAL y enfoque cuantitativo. En cuanto, a la población, se consideró a 2 universos, el primero estuvo constituida por los 37 colaboradores de la planta y el segundo por los 9 documentos que son requisitos para la carpeta de cada colaborador; así mismo se consideraron las mismas cantidades para las dos muestras, ya que son pequeñas, en lo que respecta a los instrumentos, la presente investigación utilizo los siguientes: ficha de observación, cuestionario, cuestionario de entrevista y ficha de cotejo, para el procedimiento se utilizó el programa SPSS, además, se obtuvo como resultado general, que los procesos de gestión de talento humano dentro de la planta no se ejecutan de manera correcta ya que muchos de estos no cumplen con todas las etapas que se deben realizar, generando así un inadecuado comportamiento organizacional en los colaboradores de dicha organización y finalmente se recogió como conclusión general , que la planta de café y cacao requiere de un diseño del proceso de gestión de talento humano, el cual incluya las fases de: análisis documental, incorporación, integración, desarrollo, colocación, recompensación y retención del personal, ya que contribuirán a disminuir las falencias de gestión, logrando potenciar las habilidades y competencias del recurso humano y al mismo tiempo mejore el comportamiento organizacional.

Palabras claves: colaboradores, comportamiento organizacional, diseñar, gestión del talento humano y proceso.

ABSTRACT

The present research work, considers as a general objective: to design the process of human talent management in the improvement of the organizational behavior in the coffee and cocoa plant of the Norandino Agrarian Cooperative. For this, an exhaustive review of the bibliography or books such as: Chiavenato "Human talent management", ninth edition and Robbins "The fifteenth edition of organizational behavior" was carried out, as well as, the methodology used was a descriptive research, NOT EXPERIMENTAL design and quantitative approach. As for the population, 2 universes were considered, the first one was made up of the 37 employees of the plant and the second one was the 9 documents that are requirements for each collaborator's folder; In the same way, the same quantities were considered for the two samples, since they are small, regarding the instruments, the present investigation used the following: observation form, questionnaire, interview questionnaire and collateral record, for the procedure In addition, the SPSS program was used as a general result, that the processes of human talent management within the plant are not executed correctly since many of these do not meet all the stages that must be performed, thus generating inappropriate organizational behavior in the collaborators of said organization and finally it was collected as a general conclusion, that the coffee and cocoa plant requires a design of the human talent management process, which includes the phases of: documentary analysis, incorporation, integration, development, placement, reward and staff retention, as they will help reduce management failures, improving human resources skills and competencies and at the same time improve organizational behavior

Keywords: collaborators, organizational behavior, design, human talent management and process.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día a nivel mundial, existen un sin número de empresas, las cuales ofrecen bienes y/o servicios que satisfacen ciertas necesidades de los clientes, pero cabe recalcar que el cliente externo no es al único que se le debe cuidar; sino también al cliente interno que en este caso vendría a ser el talento humano, por tanto, es necesario que en cada organización exista un proceso de Gestión de Talento Humano, el cual tenga como propósito brindar una serie de beneficios, seguridad, excelente clima laboral entre otras cosas, todo ello con la finalidad de lograr las metas de la organización debido a que existe un nivel alto de compromiso por parte del personal.

Según un ranking elaborado por la empresa de Recursos Humanos ADECCO ESPAÑA (2017), con la ayuda de INSEAD (escuela de negocios para el mundo) y el Human Capital Leadership Institute of Singapore (HCLI), que mide el índice del talento humano en los países a nivel global mostró como resultado en primer lugar a Suiza, país que cuenta con la capacidad para gestionar el talento mediante el crecimiento, atracción y contención del mismo. Por otro lado, a nivel de Latinoamérica el único país que se encuentra dentro de la lista es Chile, ubicando en el puesto 34.

MARTINEZ (2015), gerente general de la empresa de Consultoría de Recursos Humanos (HR IN), a través de una entrevista que ofreció al diario Gestión, sustentó que en el Perú los empresarios no le dan el interés necesario a la gestión de su talento humano, ya que lo estiman no como una inversión si no como un “gasto”, lo que generaría consecuencias negativas dentro de una organización, como lo son las fricciones entre los empleados debido a que posiblemente la selección del personal pudo darse por intereses personales y no institucionales, otro efecto que causa la carencia de un proceso de gestión de talento humano es la relación nula entre las competencias de la empresa y sus políticas generales, además está la baja motivación laboral y esto se debe porque en la empresa no existe una persona capaz de realizar evaluaciones de desempeño y por defecto imposibilita la oportunidad de establecer acciones que aporten a la mejora del comportamiento organizacional. Así como estas podemos encontrar un sin número de otras consecuencias.

También existen aquellas empresas industriales que producen una variedad de productos y cuentan con plantas de producción para cada uno de ellos, en donde solo existe un proceso general de gestión del talento humano que engloba a todas estas plantas, sin tomar en consideración que cada una de ellas cuenta con un jefe, un equipo administrativo y un amplio personal encargado de la parte productiva, en estos casos el personal es reclutado, entrevistado y seleccionado por el mismo jefe de planta quien posiblemente no cuenta con el tiempo y los conocimientos necesarios acerca de cómo gestionar el talento humano, a través de un óptimo proceso.

Este es el caso de la Cooperativa Agraria Norandino, en donde la planta de café y cacao, la cual se encuentra ubicada en la Mz X lotes 3 y 4 Zona Industrial II etapa- Piura - Piura, muestra la necesidad de Diseñar un proceso de Gestión del Talento Humano capaz de mejorar el comportamiento organizacional, ya que incentivará el trabajo en equipo, reforzara la cultura organizacional dentro de la planta, así mismo, se encargara del proceso de contratación, selección e integración del personal, así como la elaboración de informes sobre su desempeño y el constante monitoreo y capacitación del mismo, logrando así una óptima gestión del talento humano, debido a que el nuevo personal tendrá que atravesar un proceso más riguroso de selección/contratación, así como también se les realizara una constante evaluación para determinar si su grado de desempeño es el que la empresa exige para asegurar su permanencia.

Además, el no contar con un proceso de Gestión del Talento Humano, provocará una serie de dificultades tanto para la empresa como para su personal, generando a futuro posibles inconvenientes en la comunicación, en la documentación, en las funciones que debería realizar cada colaborador y por consiguiente, una deficiencia en el manejo de los procesos administrativos, así como también, un mal clima laboral, deficiente cultura organizacional, baja fomentación al trabajo en equipo, inseguridad laboral y falta de estrategias en lo que respecta a la selección y capacitación del personal.

Por la problemática anteriormente descrita, observada y el nivel de importancia que significa disponer de un proceso que permita administrar el recurso humano de una organización, se ha considerado conveniente diseñar el proceso de Gestión del Talento Humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino-Piura, para lo cual primero se debe comenzar

evaluando la documentación del personal, posterior a ello se detallara el procedimiento a seguir para la incorporación, integración, recompensación, desarrollo, colocación y retención del personal, todo esto con la finalidad de tener una óptima gestión del desempeño del capital humano, debido a que contar con este proceso le generara a la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. una ventaja competitiva, así como también una mejora en el comportamiento organizacional, lo que le permitirá lograr sus metas y objetivos, ya que de esto supone el grado de éxito que la organización puede llegar a alcanzar.

A continuación, se procederá a mencionar los trabajos previos de la investigación, en cuanto al ámbito internacional se tiene a RODRÍGUEZ, y otros (2016), en su tesis: Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional, de la universidad libre de Colombia, plantearon como objetivo general diseñar un modelo de gestión estratégica del talento humano que posibilite recompensar el salario emocional para mejorar del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú. Dicha investigación presentó un enfoque cuantitativo-descriptivo. En lo que respecta a los instrumentos utilizados para recolectar los datos, utilizaron el cuestionario. En cuanto a la población y muestra para esta investigación fue la misma, la cual estuvo integrada por los empleados del jardín infantil Alcalá Muzú. Por último, en el resultado final en cuanto a la fase de retención del personal mostró un resultado general negativo, lo que manifiesta la necesidad de diseñar e implementar estrategias que contribuyan al bienestar de los empleados del jardín infantil Alcalá Muzú; teniendo como claridad que del desarrollo de estos dependerán en instancias directas las relaciones de los empleados con sus pares y demás entes participativos de la prestación del servicio; de igual manera, contribuirán al mejoramiento del clima organizacional potenciando así un ambiente laboral saldable que contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias.

FONSECA (2015) quien en su tesis denominada Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el comportamiento organizacional de la empresa “Curtipiel Martínez” del Cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.- (Ecuador), planteó como objetivo principal averiguar la influencia de la Gestión de Talento Humano en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la organización “Curtipiel

Martínez”, dentro de su metodología muestra un enfoque cuantitativo, el tipo de diseño fue experimental y su nivel fue descriptivo, para recolectar sus datos utilizaron la encuesta, además contaron con una población pequeña, la cual fue los 36 colaboradores de la organización y por tal motivo su muestra fue equivalente a su población, en cuanto al resultado final manifestó que el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa estudiada se muestran en su mayoría insatisfechos, ya que no existe un reconocimiento por parte de los directivos, motivación y sobre todo hay un bajo impulso al trabajado en equipo.

De la misma manera, ARROBO (2013) en su tesis: Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A, de la Universidad Tecnológica Equinoccial, plantearon como objetivo general realizar un modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias para la empresa Cimpexa S.A. Dicha investigación es de tipo descriptivo y un método lógico inductivo. En lo que respecta a los instrumentos utilizados para recolectar datos es el cuestionario y la entrevista. En cuanto a la población y muestra para esta investigación fue la misma, la cual estuvo constituida por los 30 colaboradores de la organización. Por último, el resultado general obtenido es que la fase de colocación del personal se evaluó mediante el modelo 360°, en donde se pudo identificar las competencias que requiere cada cargo en la organización, lo cual permitió crear un diccionario de competencias para la organización, que ayude como guía para el diseño de los indicadores de desempeño y sobre todo que permita una evaluación a los colaboradores de manera continua, con la finalidad de progresar constantemente.

Ahora a nivel nacional se encuentra, a VINUEZA (2017), quien en su tesis denominada Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Lima, planteó como objetivo principal plantear un modelo de gestión de talento humano, el cual se base en el clima organizacional que permita mejorar la satisfacción del personal de las organizaciones de embutidos de la ciudad de Riobamba Ecuador, dentro de su metodología muestra un nivel descriptivo – propositivo, y en cuanto a su diseño fue No experimental, las técnicas utilizadas para esta investigación fue la encuesta, el instrumento que utilizó fue el cuestionario, además, su población estuvo conformada

por los 170 colaboradores de la organización y al aplicar la formula dio como resultado una muestra de 118 colaboradores, en cuanto al resultado final manifestó que la fase de recompensación del personal provoca un impacto valioso y representativo en la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización en cuestión, en otras palabras, la apreciación de los colaboradores en cuanto a la recompensación, radica en que si la organización no les proporciona recursos materiales, monetarios y/ o psicosociales, estos afectan en su grado de satisfacción laboral.

Del mismo modo, se tiene a ARMAS y otros (2016) quien en su tesis denominada Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope 2015, de la universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, planteo como objetivo principal definir la conexión existente entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A, Provincia de Ascope 2015, dentro de su metodología muestra un nivel descriptivo y de tipo correlacional, la técnica utilizada para esta investigación, fue la encuesta, el instrumento que utilizo fue el cuestionario, as mismo, su población estuvo conformada por los 300 colaboradores del área de fábrica de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015,y posteriormente de aplicar la fórmula de muestreo, se obtuvo como muestra a 101 trabajadores de la compañía, en cuanto al resultado final, determinaron que el nivel de la gestión del talento humano de la organización en mención, es regular, debido a que los directivos no le brindan el interés necesario a sus trabajadores como el componente más importante de la empresa.

Así mismo, CORDOVA (2015), en su tesis: Plan de gestión de recursos humanos para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 14392, Piura, año 2014, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque, plantearon como objetivo general definir las funciones principales y responsabilidades, sobre sacando la necesidad de elevar la relación funcional e interpersonal. Dicha investigación presentó un enfoque descriptivo – propositivo. En lo que respecta a los instrumentos para recolectar la información esencial, se utilizó el cuestionario y la guía de observación. En cuanto a la población, por ser pequeña, se consideró a la muestra con la misma cantidad, siendo esta dicha investigación estuvo constituida por los 15 gestores de la I.E, y aplicada la formula dio como resultado una muestra de 374 clientes. Por último, en cuanto a la fase de incorporación del personal, se obtuvo como resultado

final que en lo que respecta a la gestión del recurso humano, esencialmente la plana docente, el director de dicha institución no realiza las fases de planificación, incorporación y colocación del personal según lo establecido teóricamente. Por lo cual, se dice que los colaboradores carecen de una gestión óptima.

En lo que se refiere al nivel local se encuentra a ZORILLA, y otros (2017) en su tesis denominada Gestión del talento humano del componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la Región Piura, de la Escuela Conjunta de las Fuerzas Armadas, plantearon como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, dentro de su metodología mostraron un enfoque cuantitativo, el tipo de diseño fue no experimental y su nivel fue descriptivo, para recolectar su información utilizaron la encuesta y como instrumento al cuestionario, además, su población estuvo conformada por 1'184,000 personas que han sido damnificadas por los desastres naturales y al aplicar la formula dio como resultado una muestra de 246 personas, en cuanto al resultado final manifestaron que la gestión del talento humano del componente terrestre del CON si tiene una relación significativa con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Del mismo modo, NAVARRO (2015) quien en su tesis titulada Propuesta de gestión de recursos humanos en la empresa Unión de Bananeros Orgánicos Inmaculada Concepción – Huangala – Sullana, de la Universidad Nacional de Piura, planteó como objetivo principal proponer un modelo de gestión de recursos humanos en la empresa Unión de Bananeros Orgánicos Inmaculada concepción, dentro de su metodología muestra un diseño no experimental y su nivel fue descriptivo, las técnicas utilizadas para esta investigación fueron la entrevista y la encuesta, así mismo, los instrumentos fueron la guía de entrevista y el cuestionario, además su población estuvo conformada por los 102 colaboradores y su muestra fue equivalente a su población y por ser una cantidad relativamente pequeña su muestra incluyo todos sus elementos, en cuanto al resultado final manifestó que en la Cooperativa UBOIC no se ejecuta de manera correcta la fase de desarrollo, ya que no se brindan capacitaciones continuamente al personal, a pesar de que la organización muestra la necesidad de trabajar urgentemente en función de los objetivos organizaciones, ya que considera que contribuirá al

desarrollo organizacional, y lo avala con las opiniones que recibió por parte de los trabajadores

Así mismo, ALEJO (2014) en su tesis denominada Implementación de procesos de R.R.H.H en las Mype en el Perú, de la Universidad de Piura, planteó como objetivo principal implementar procesos de R.R.H.H. en las Mype en el Perú Presentó un tipo de investigación cuantitativa. Su población estuvo constituida por 27 trabajadores de una de las MYPES seleccionadas para el estudio cuyo nombre es la Vidriería Alejo e Hijos EIRL, y su muestra es la misma cantidad de su población por ser pequeña , en cuanto al resultado final manifestó que la gestión del talento humano se basa en las políticas y prácticas, las cuales son fundamentales para el manejo adecuado de ciertos temas que tienen relación directa con las personas que efectúan funciones gerenciales, tales como: administración de sueldos, captación del personal, integración, superación y entrenamiento del personal.

Respecto a las teorías que fundamentan el estudio se tiene como primer punto a tratar la evolución del talento humano; según BENITO, y otros (2015) el término "recursos humanos" empezó a circular en el siglo 20; sin embargo, el proceso de selección de personal remonta de mucho antes. Inclusive durante la época prehistórica, los seres humanos examinaban atentamente la capacidad de un candidato previo a la elección para ocupar un puesto de liderazgo. El avance que ha tenido los recursos humanos se fundamenta en la educación, que incluye el traslado de los materiales sustanciales a los colaboradores para que así consigan desarrollar mejor su trabajo.

Más tarde, el científico social MAYO (2015) empezó a investigar el resultado que generaría la mejora de las condiciones de trabajo de los colaboradores, aunque no es extraño que los colaboradores sean más productivos trabajando bajo mejores condiciones. Es así, que Mayo descubrió que trabajando de esa manera los empleados laboraban en conjunto y mostraban un mayor rendimiento.

Durante la década de 1960, los investigadores y los administradores notaron que el hecho de que un trabajador se encuentre en mejores condiciones de trabajo no implicaba que fuera a trabajar más duro. Es por eso, que tanto científicos sociales como jefes llegaron a la deducción de que cada colaborador posee necesidades individuales además

de requerir una motivación más personalizada con el objetivo de aumentar la producción, y desde ese momento las empresas empezaron a considerar a los trabajadores como recursos o activos, que precisaban el estímulo y cultivo para que la organización consiguiera el éxito.

Según MORALES (2002), master en Dirección de empresas, quien investigo la línea de la gestión de recursos humanos, manifiesta que la definición de “hombre”, ha ido evolucionado en el transcurso del tiempo en lo que se refiere al contexto empresarial, basándose en diferentes términos, específicamente 4, según la manera en cómo se han ido presentando, primero se le denominó Personal, luego Recurso Humano, tiempo más tarde Capital Humano y actualmente como Talento Humano, el cual es considerado como la competencia intelectual de los integrantes de una empresa estimada por su facultad, ya sea inherente u obtenida para su desenvolvimiento; siendo esta la razón por la que se dejó en el pasado el nombre “área de recursos humanos” , para que hoy en día se le denomine Área de Gestión del Talento Humano.

Otro punto por tratar es la definición de Gestión del Talento Humano, el cual se conceptualiza según CHIAVENATO (2017) como aquel que agrupa ciertas habilidades y experiencias esenciales que permitan administrar cargos gerenciales, los cuales deben estar vinculados con los recursos, incluyendo el análisis documental, la incorporación, integración, recompensación, desarrollo, colocación y retención del personal. Es entonces aquel que coordina, planea, ejecuta y presta orientaciones técnicas acerca de actividades de gestión de personal, capacitación y formación, seguridad y salud ocupacional además del bienestar social, basado en las políticas y normas legales de la empresa.

Ahora, se mencionarán los procesos que se deben llevar a cabo, según el especialista conocedor de la gestión de los talentos humanos CHIAVENATO (2017), para diseñar el proceso de Gestión del Talento Humano,

En primer lugar, está la fase de análisis de la documentación, CHIAVENATO (2017) lo define como aquel que se encarga de gestionar de manera óptima los documentos del personal de la empresa, por ello es importante que estos se encuentren correctamente almacenados para que de esta manera puedan ser distinguidos fácilmente.

Clasificarlos y archivarlos será clave para su correcta gestión, además los documentos pueden ser digitales para que así se ahorre espacio en lugar de físicos. CHIAVENATO, (2017) sustenta que es esencial que cada carpeta del trabajador contenga los siguientes documentos:

- Certificados de Antecedentes policiales
- Fotocopia de DNI
- Copia Título profesional o técnico o certificado de egresado
- Curriculum Vitae actualizado
- Copia de DNI de dependientes
- Ficha personal
- Constancia de inducción
- Certificados (talleres, cursos, seminarios, entre otros)
- Copia de recibos de servicios o declaración jurada

En segundo lugar, está la fase incorporación del personal, aquí se encuentra el reclutamiento y selección, en donde CHIAVENATO (2017) define al reclutamiento, como el proceso encargado de captar candidatos idóneos y aptos para desempeñar un cargo en la organización o empresa.

Es una actividad que tiene como finalidad captar candidatos, para después someterlos a un proceso de selección, a partir del cual se obtendrán los futuros miembros de la organización.

Ahora en lo referente al reclutamiento del personal, CHIAVENATO (2017) fundamenta que existen una serie de pasos a seguir, como lo son:

- Establecer, determinar y entender cuáles son los requerimientos de un vacante, por lo que es necesario concretar el cargo que se va a ocupar.
- Se analiza el currículum vitae del postulante, para determinar si el candidato satisface todos los requerimientos solicitados para ocupar el puesto.
- Identificar si la persona seleccionada posee los parámetros suficientes para justificar si cuenta con conocimiento, capacidad y la experiencia requerida para el puesto.

- La ejecución de la entrevista, para conseguir información detallada del candidato, generalmente la información obtenida en la entrevista se documenta.
- Efectuar un análisis más acentuado del candidato, empleando pruebas psicológicas individuales y grupales.
- Se realizan las pruebas de habilidad y conocimiento, las cuales se basan en situaciones reales acerca del cargo a ocupar.
- Se lleva a cabo la presentación final de los candidatos, a la persona responsable de tomar la decisión para integrar al candidato que se encuentre más próximo a ocupar el puesto.
- Posteriormente se redacta un informe final acerca del proceso que se llevó a cabo para reclutar y seleccionar al candidato, dentro del cual va incluida toda la información de la persona seleccionada desde el Curriculum Vitae hasta la justificación de porque fue elegido para cubrir el puesto.

Así mismo CHIAVENATO (2017), sustenta que existen una serie de criterios a la hora de reclutar al personal, siendo estos los siguientes: disponibilidad inmediata, experiencia profesional, habilidades blandas y duras, competencias y estudios académicos.

Por otro lado, CHIAVENATO (2017) manifiesta que al momento de elegir al candidato idóneo para el puesto, se emplean distintos instrumentos de selección como, por ejemplo:

Entrevista: Es una técnica en donde interactúan dos o más individuos (entrevistado y entrevistador), siendo este último, quien se encargará de la decisión final.

Pruebas de conocimiento de capacidad: son mecanismos que permiten estimar el grado de instrucción con el que cuenta para ocupar el puesto de trabajo

Pruebas psicométricas: Se ocupan de precisar las destrezas de los individuos, su forma de actuar frente a distintas circunstancias que puedan presentarse en el trabajo.

Pruebas de personalidad: Evidencian aspectos superficiales, propios de las personas, como los definidos por el comportamiento o carácter. Estudian ciertos atributos de la personalidad tales como el balance afectivo, intereses, trabajar bajo presión, motivación, etc.

Posteriormente, CHIAVENATO (2017), recomienda publicar los resultados de la selección de personal en cualquier medio de comunicación, tales como: periódicos, página web y redes sociales /fan page.

En tercer lugar, está la fase de integración del personal, CHIAVENATO (2017) manifiesta que es una etapa que comienza cuando se contrata a un colaborador nuevo, buscando su efectiva integración a su nuevo lugar de trabajo, relacionándolo con sus nuevos compañeros de trabajo, sus responsabilidades referidas al puesto de trabajo, la proyección futura, la razón de ser de la organización y las políticas de la empresa.

En cuarto lugar, se encuentra la fase de recompensación del personal, en donde RUIZ (2007) manifiesta que este proceso hace énfasis al grado de satisfacción que llega a conseguir el colaborador a través del desempeño de sus tareas, lo cual es resultado de un excelente clima laboral y aprecio por su trabajo y todo ello influye en el bienestar social y familiar.

Por otro lado, CHIAVENATO (2017) sustenta que un plan de recompensación al personal es fundamental para cautivar a futuros talentos, así como también motivar a sus colaboradores existentes y sobre todo conservar a los dos grupos para conseguir los objetivos estratégicos que requiere la empresa, por ese motivo es esencial que se elabore una táctica completa, fácil y sobre todo, equitativa a ojos de los colaboradores, todo ello con la finalidad de alcanzar la eficiencia y productividad, y a su vez restablecer las condiciones de trabajo.

A continuación, se mencionarán las actividades que estarán dentro del plan según CHIAVENATO (2017):

- Elegir al colaborador del mes
- Felicitar a los colaboradores por su cumpleaños
- Realizar actividades integradoras, en donde participe las familias de los colaboradores
- Banco de horas
- Incentivos

En quinto lugar, está la fase de desarrollo del personal, en este punto se encuentra la capacitación, la cual se define como el procedimiento que busca obtener nuevos saberes, destrezas y actitudes todo ello con el objetivo de desempeñar de mejor manera una función laboral. Según CHIAVENATO (2017), comenta que en la actualidad las organizaciones deberían preocuparse más para que su Talento Humano cuente con los conocimientos, actitudes y habilidades fundamentales, logrando de esta manera llevar al éxito a la empresa, además se dice que la capacitación del personal es una herramienta esencial y por tanto, debe contar con un presupuesto para su realización, ya que esto permitirá que se elija a los mejores profesionales para dictar los temas de capacitación al personal, la realización de varias capacitaciones durante el año, así como también dictar dichas charlas en un ambiente amplio y cómodo para los colaboradores.

CHIAVENATO (2017) sustenta que es necesario realizar una evaluación posterior a la capacitación realizada, y que para esto existen pasos específicos:

El primero, es reacción, la primera manera de evaluar un programa de capacitación es mediante encuestas y entrevistas, en donde se les pregunte si les gusto la capacitación, que es lo que han aprendido, entre otras preguntas.

El segundo, es el aprendizaje, en esta parte se evalúa si los colaboradores han conseguido los objetivos pedagógicos que se planteó la organización, todo esto a través de exámenes, pruebas con casos prácticos o test que permita evaluar con exactitud si en efecto la capacitación ha aumentado su rendimiento.

Tercero, es el comportamiento, hay ciertas ocasiones en las que las capacitaciones buscan cambiar comportamientos, actitudes, o hábitos generales de los colaboradores, aunque realizar esta evaluación requiere de un periodo de tiempo más amplio y de varios exámenes que se den en diferentes momentos, posterior a la capacitación.

Cuarto, son los Resultados. Para determinar el resultado final, se deben analizar las metas concretas que se habían fijado al principio de la capacitación.

Por último, dice que para hacer capacitaciones dentro de una empresa, el primer paso es realizar un análisis de las necesidades de formación, todo ello con la finalidad de descubrir en donde están las fallas e identificar a aquellas personas que necesitan estar presentes en estas, posteriormente se elaborara el contenido del programa y se definirá

el sitio en donde se tomara la capacitación, una vez realizado lo anterior se puede proceder a desarrollar las capacitaciones para los colaboradores.

En sexto lugar, está la fase de colocación del personal, en donde se analiza el desempeño de los colaboradores, CHIAVENATO (2017) sustenta que es una herramienta que sirve para verificar el nivel de familiaridad que se tiene con los objetivos establecidos a nivel personal, en otras palabras, este procedimiento logra realizar una evaluación sistematizada, imparcial y global del comportamiento profesional y la productividad o del logro de los resultados, es decir se determina lo que las personas son, realizan y consiguen.

Así mismo, CHIAVENATO (2017), comenta que existen diferentes métodos ya establecidos que permiten evaluar a los colaboradores, en estos se encuentran:

Evaluación por parte de un supervisor: Es aquella que se realiza por un director o líder debido a que tiene un amplio conocimiento del colaborador, su productividad y las tareas que realiza.

Autoevaluación: Así como su nombre lo señala, es el mismo colaborador que determina su desempeño y sugiere nuevas alternativas para mejorar.

Evaluación entre compañeros: Se realiza con aquellos colaboradores que ejercen el mismo cargo.

Evaluación por parte del empleado: Aquí son los colaboradores quienes evalúan a su líder.

Evaluación por parte del cliente: En este caso el usuario es quien evalúa el trabajo de los colaboradores, pero solo con aquellos con los que ha tenido una interacción.

Evaluación 360°: Comprende todos los métodos ya mencionados, además es mucho más complicado y sobre todo demanda tiempo y poder de análisis.

Evaluación automatizada: Es aquella que evalúa al colaborador a través de una herramienta informática, sin embargo, es de mucha importante contar con la aprobación del colaborador.

Además, DESSLER (2014), recalca que se cuenta con un proceso para evaluar a un colaborador, el primer paso es identificar los indicadores a evaluar, esto consta en determinar que competencias, labores, instrucciones u objetivos deseamos evaluar; el

segundo paso es decretar la metodología que se va a utilizar esta puede ser de 90, 180, 270 o 360 grados; el tercer paso es elaborar los diferentes instrumentos de evaluación los cuales pueden ser encuestas o fichas de evaluación; el cuarto paso es seleccionar a la persona que lo va a realizar y como último paso se reúne y analiza los resultados.

En séptimo lugar, se encuentra la fase de retención del personal, en donde la OIT (1997) sustenta que es aquel que pretende asegurar y velar por la salud mental, corporal, espiritual y colectiva de los colaboradores en sus respectivos puestos de trabajo, debido a que hoy en día los colaboradores son el pilar fundamental para llegar a cumplir con el fin último de la organización, además este programa es un requerimiento legal en donde se pueden encontrar leyes, normas, decretos y resoluciones sobre temas que permitan establecer un lugar apto, saludable y fiable.

Por lo tanto, CHIAVENATO (2017) manifiesta que en toda organización se debe de contar con personas encargadas de la salud ocupacional de los colaboradores, para que de esta manera se realice un monitoreo de las tareas que se deben cumplir dentro del programa y sobre toda para asegurarse de que estas se estén cumpliendo, logrando de esta manera un mejor clima laboral, una satisfacción en los colaboradores y un incremento en la productividad.

Por otro lado, la OPS (2003), sustenta que existen diferentes tipos de accidentes laborales, como lo son: ergonómicos, eléctricos, físicos, psicosociales e incendios; sin embargo, prevenir estos accidentes laborales no solo depende de la persona encargada, sino que además el colaborador necesita ser capacitado, establecer normas y realizar una inspección de seguridad, así como también contar con lugares fiables en donde los colaboradores no estén expuestos a estas inseguridades.

A continuación, se detallará la teoría relacionada con la segunda variable, denominada comportamiento organizacional, el cual para ROBBINS (2004) es un área de investigación que indaga acerca del impacto que generan los individuos, las estructuras, la motivación y los grupos de trabajo, con la finalidad de emplear lo conocido, para mejorar la operatividad de la organización.

Así mismo, dentro del comportamiento organizacional encontramos 2 dimensiones, empezando con el trabajo en equipo, ROBBINS (2013) manifiesta que el trabajo de equipo nace en el cobijo de un grupo de individuos, encaminados hacia el logro de objetivos comunes. En virtud de ello, cada integrante del equipo debe de contribuir a la resolución de conflictos o a la realización de un trabajo delegado.

Cabe mencionar que para ROBBINS (2013) el termino trabajo en equipo surgió posteriormente de la Primera Guerra Mundial y, en la actualidad, es un instrumento altamente utilizado para resolver diversos conflictos originados en distintos ámbitos, ya sea económico, político u otros, ya sea en el sector laboral, en el hogar, entre otros. Del mismo modo, al momento de trabajar en equipo, es importante resaltar que cada persona que lo compone es responsable, por eso, indistintamente del resultado que se obtenga, la responsabilidad es de cada individuo que conforma el equipo.

Por otra parte, según POZNER y otros (2000) las características de trabajar en equipo son: la fijación de objetivos claros y precisos; el progreso y el apoyo entre los miembros que componen el equipo y el desarrollo de un proceso óptimo para la toma de decisiones. También, es primordial que en un equipo de trabajo esté presente un líder capaz de conducirlo hacia el éxito, que denote confianza, tenga una visión hacia el futuro.

De igual manera, POZNER y otros (2000) manifiesta que trabajar en equipo muestra ventajas y desventajas. Entre las ventajas se puede nombrar las siguientes: impulsa la creatividad, motiva al logro de las metas, distribuye las actividades entre los miembros del equipo, permite el intercambio de conocimientos experiencias, entre otras.

Así mismo, están las desventajas de trabajar en equipo como: distracciones entre los miembros lo que origina el deterioro del tiempo, confrontación por las distintas personalidades, dificultad al momento de distribuir de manera equitativa las funciones y, la probabilidad de que la productividad sea insuficiente por parte de alguno de los integrantes, haciendo más complicado el logro del fin último planteado.

En referencia a lo anterior, es de gran importancia que en el equipo de trabajo haya un alto nivel de armonía, acoplamiento, respaldo, entendimiento y un buen vínculo entre

los miembros para el óptimo funcionamiento del equipo y, así poder lograr el objetivo establecido.

Como segunda dimensión, se tiene a la motivación, en donde la (RAE) define como la agrupación de circunstancias internas o externas que permiten establecer ciertos accionares de un individuo, por otro lado ROBBINS (2013) manifiesta que en la actualidad, la motivación es un agente esencial en la gestión del talento humano y por tal motivo necesita comprenderlo y conocerlo, ya que solo de esta manera la organización podrá ser capaz de contar con un comportamiento organizacional estable y seguro.

Además, HERZBERG (2002) reconocido psicólogo en temas de gestión empresarial sostiene que la motivación laboral es la consecuencia final de un intercambio de interacción entre dos elementos tales como: elemento de motivación entre los cuales se encuentran los logros, el reconocimiento, etc. e higiene en donde se tiene en cuenta el ambiente, sueldo, necesidades básicas, etc. Así mismo, comenta que para que una persona se sienta motivada se debe tener en cuenta muchos más elementos como su edad, sus costumbres o nivel socioeconómico, los cuales permitirán establecer la motivación más idónea que se le pueda ofrecer al individuo y de esta manera logre cumplir con todas sus actividades en la organización.

Adicional a ello, HERZBERG (2002) nos comenta que existen dos tipos de motivación: La motivación extrínseca: es aquella en la que participan componentes que son indiferentes a la persona. El propósito de ésta es recompensar el desempeño de los colaboradores a través de un estímulo, el cual puede ser monetario o no monetario.

La motivación intrínseca: se refiere a lo adversario en cuanto a la motivación anteriormente mencionada, en otras palabras, hace más énfasis en la parte interna, además de ello está vinculada con la satisfacción individual que es producida por el mismo colaborador.

Respecto a la formulación del problema, la presente investigación expone como pregunta general ¿Cuál es el diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. – Piura-2019?

Por consiguiente, se formularon como preguntas específicas las siguientes: ¿Cuál es la situación actual referente a la gestión del talento humano en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. -Piura-2019?, ¿Cuáles son las fases del proceso de gestión de talento humano en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. -Piura-2019? y ¿Cómo se encuentra el comportamiento organizacional de los colaboradores de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. -Piura-2019?

Por otro lado, la finalidad de diseñar un proceso de Gestión del Talento Humano que sea capaz de mejorar el comportamiento organizacional obedece a la importancia que posee el componente humano en la organización ya que no es un simple elemento productivo, sino que es una persona que posee grandes habilidades, capacidades, talentos y es una pieza indispensable en la organización.

Además, DÍAZ y otros (2006) afirman que con el pasar de los años este proceso ha cobrado mayor relevancia en las organizaciones, debido a que la competencia en la actualidad ha ido en aumento, para lo cual no solo se requiere de recursos económico y tecnológicos para obtener una ventaja, sino más bien se necesita de la competitividad del componente humano, el cual es el encargado de cumplir con los objetivos de la empresa y son quienes dan el valor agregado a la organización

Así mismo, el hecho de que una organización cuente con un proceso de gestión del talento humano le permitirá mejorar su comportamiento organizacional y a su vez captar y conservar al talento humano idóneo, logrando eficiencia y competitividad en sus procesos, así como, una ventaja competitiva que contribuirá al logro de sus metas y objetivos.

Por esta razón, para la planta de café y cacao de la cooperativa agraria Norandino es muy importante contar con un proceso de gestión del talento humano, debido a que le permitirá lograr un mejor manejo de la documentación, desarrollo del personal, evaluación del desempeño, reconocimientos y una estimulación al trabajo en equipo, para que de esta manera se obtenga un mayor compromiso por parte de los

colaboradores, lo cual se va a ver reflejado en la práctica cotidiana de sus actividades permitiéndole a la planta de café y cacao alcanzar el grado de éxito deseado.

Es así como con este trabajo de investigación busca diseñar un proceso de gestión de talento humano como beneficio a los trabajadores, quienes, dicho sea de paso, empezarían a ser valorados como se merecen, sino que también los costos que genera una escasa gestión del personal comenzaran a disminuir, garantizándole así a la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. que no solamente va a tener suficiente personal, sino que además el más idóneo y motivado

Sumada a la justificación, se presenta el objetivo general, en donde, se tiene que el fin último de la investigación Diseñar el proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. – Piura-2019; y en cuanto a los objetivos específicos, en primer lugar se busca describir la situación actual referente a la gestión de talento humano de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda.-Piura-2019, así como también Identificar las fases del proceso de gestión de talento humano en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. – Piura-2019 y por último Describir el comportamiento organizacional de los colaboradores en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. - Piura-2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo:

El desarrollo de esta investigación es de tipo descriptivo, HERNANDEZ y otros (2010) define al nivel descriptivo como aquel que investiga las peculiaridades, atributos y lineamientos de los individuos, colectividades, asociaciones, objetos o cualquier otra anomalía que se someta a un estudio.

Es por ello, que para este caso se van a describir las variables gestión del talento humano y comportamiento organizacional, mediante las cuales se podrá estudiar y conocer los atributos y características de la problemática observada y planteada por las investigadoras.

Diseño:

Este estudio presenta un diseño NO EXPERIMENTAL, que, para PALELLA, y otros (2012), sustenta que este tipo de diseño se efectúa sin la manipulación intencionada de una variable, además manifiesta que se analiza las situaciones tal y como se muestran en el entorno real ya sea en un momento determinado o no, para posteriormente estudiarlo.

Por tanto para esta investigación expuesta, el diseño es NO EXPERIMENTAL, debido a que las variables no serán manipuladas por las investigadoras, es decir se examina al fenómeno tal y como es en su ambiente habitual para posteriormente analizarlo.

Enfoque:

El presente trabajo de investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, HERNANDEZ y otros (2010), comenta que es aquella que nos permite estudiar una realidad determinada en función de cálculos numéricos y evaluaciones estadísticas

que permitan establecer pronósticos de la conducta del fenómeno o problema encontrado.

Por tanto, para esta investigación el enfoque es cuantitativo porque a través de una recolección de datos se va a evaluar el fin último y a los individuos participantes en esta investigación y posterior a ello se realizará un análisis estadístico que nos va a permitir ver los resultados de este proyecto.

2.2. Operacionalización de variables

A continuación, se presentará la matriz de operacionalización

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

	Definición conceptual	Dimensiones (subvariables)	Definición operacional	Indicadores	Escala
V1: Gestión del talento humano	Aquel que agrupa ciertas habilidades y experiencias esenciales que permitan administrar cargos gerenciales, los cuales deben estar vinculados con los recursos, incluyendo el análisis documental, la incorporación, integración, recompensación, desarrollo, colocación y retención del personal. CHIAVENATO IDALBERTO (2009)	Fases de la gestión del talento humano	Conjunto de fases que serán medidas con ficha de cotejo, cuestionario, ficha de observación y guía de entrevista.	Análisis de la documentación del personal – Certificados de Antecedentes policiales, Fotocopia de DNI, Copia Título profesional, Curriculum Vitae actualizado	Nominal
				Incorporación del personal – Reclutamiento y selección	Nominal
				Integración del personal – Inducción	Ordinal
				Recompensación del personal – Remuneración – Beneficios y servicios sociales – Reconocimiento al personal	Ordinal
				Desarrollo del personal – Programas de capacitación	Nominal
				Colocación del personal – Evaluación del desempeño	Nominal
				Retención del personal – Higiene y seguridad en el trabajo	
V2: Comportamiento organización	Es un área de investigación que indaga acerca del impacto que generan los individuos, las estructuras y los grupos de trabajo, sobre el proceder dentro de las organizaciones, con la finalidad de emplear tal conocimiento para mejorar la operatividad de la organización. (ROBBINS, 2013)	Trabajo en equipo	Elementos del trabajo en equipo y se medirá a través de un cuestionario	– Participación – Nivel de espíritu de equipo	Ordinal
		Motivación	Elementos de la motivación y se medirá a través de un cuestionario	– Intrínseca – Extrínseca	Ordinal

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

2.3.Población, muestra y muestreo

Población

Para el presente trabajo de investigación se considerará como universo a la totalidad de trabajadores, tanto administrativos como productivos, que equivalen a 37 colaboradores en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino.

Población de Documentos

Así mismo, en lo que respecta a la documentación, se cuenta con una población de 9 documentos que debe tener la carpeta de cada trabajador de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino.

Muestra

Según TAMAYO (2003), la conceptualiza como una cierta cantidad de personas que se selecciona del universo para analizar un fenómeno estadístico.

Muestreo

Según HURTADO (2008) manifiesta que no es necesario realizar un muestreo cuando se conoce a la población y es posible reconocer a cada uno de sus miembros, así como también cuando el universo es parcialmente pequeño, de manera que pueda ser cubierta en el tiempo y con recursos propios del investigador. En lo que respecta a la presente investigación, la muestra resulta ser equivalente a la población, ya que el número de personas que engloban el universo es pequeño, por lo que es necesario estudiar a todos los involucrados, siendo en este caso los 37 colaboradores que forman parte de la planta de café y cacao de la Cooperativa agraria Norandino.

Muestreo de documentos

De igual manera, la muestra documental resulta ser equivalente a su población, ya que la cantidad que engloba este universo es pequeña, por lo que es de gran necesidad analizar toda la documentación involucrada, siendo en este caso 9 los

documentos a estudiar de cada trabajador de la planta de café y cacao de la Cooperativa agraria Norandino.

2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Observación: RODRIGUEZ (2013) manifiesta que es aquella técnica que permite observar cuidadosamente el fenómeno o situación para capturar información y conservarla para analizarla posteriormente.

Encuesta: TORRES (2009) la define como aquella técnica que tiene como finalidad conseguir información de una cierta cantidad de individuos, en donde sus puntos de vista resultan de gran importancia para el investigador.

Entrevista: MEJIA (2016) fundamenta que es aquella técnica que permite recolectar información mediante un intercambio de información dada por un entrevistado y un entrevistador).

Análisis documental: Según FARÍÑAS, y otros (2010), es aquella técnica que reúne información documental o fuentes escritas (primarias o secundarias). Además, se basa en un estudio minucioso de los documentos que sirven como fuentes de información en función a la(as) variable estudiada.

Instrumentos:

Ficha de observación: HERNANDEZ, y otros (2010) lo conceptualizan como aquella que nos permite anotar información del fenómeno estudiado de forma detallada y este puede ser de un espacio, un individuo o de una situación en particular.

Cuestionario: GARCIA, y otros (1996) sustenta que este tipo de instrumento va enfocado especialmente a estudios cuantitativos, además es aquel que cuenta con

una lista de interrogantes escritas que serán desarrolladas sin la intervención del investigador.

Cuestionario de entrevista: BALESTRINI (2006) lo define como un dialogo entre dos personas, el entrevistador y el entrevistado, el cual permite interpretar de manera óptima los objetivos y las variables del proyecto de investigación mediante un listado de interrogantes específicas y directas, las cuales han sido elaboradas bajo cierto cuidado para evitar la susceptibilidad del entrevistador.

Ficha de cotejo: PEREZ (2018) comenta que este tipo de instrumento forma parte de la observación y permite tener una serie de indicadores a evaluar los cuales tendrán respuestas dicotómicas, es decir SI o NO.

2.5.Métodos de análisis de datos

El presente trabajo de investigación utilizará herramientas estadísticas como el SPSS y Microsoft Excel permitiendo a las investigadoras realizar tabulaciones acerca de la información obtenida para su posterior cuantificación, logrando así que dichas respuestas obtenidas se interpreten de manera confiable y sobre todo que muestren alternativas de solución que faciliten el entendimiento de la información recopilada.

Posteriormente, a la aplicación de los instrumentos se pasará a estructurar y verificar la información, con el fin de localizar posibles equivocaciones o descuidos. Seguido a ello se pasará a segmentar y a tabular los datos por objetivos. Una vez realizado lo anteriormente expuesto se procederá a analizar la información con el fin de mostrar resultados, haciendo uso del tanto por ciento, el cual permitirá ordenar y agrupar de manera resumida las respuestas que tengan mayor relevancia, mostrando los resultados de manera numérica y tabulada para un mejor entendimiento de los datos obtenidos.

2.6.Aspectos éticos

Es importante recalcar que, para este trabajo de investigación, se tendrá la debida seriedad, ética, y transparencia a la hora de recolectar la información, puesto que no solo se encuentran fuentes primarias, sino que también existen fuentes secundarias. Además, se mantendrá en anonimato las respuestas de cada una de las personas que han sido encuestadas y entrevistadas.

2.7.Procedimiento

Para el presente trabajo de investigación se procedió a aplicar una serie de instrumentos, en donde para la primera variable, denominada Gestión del Talento Humano, se utilizó una ficha de cotejo con respuestas dicotómicas, la cual nos permitió conocer la situación documental, así mismo, se realizó una entrevista al jefe de planta para evaluar la situación actual, el proceso de incorporación y desarrollo del personal, seguido de ello se procedió a observar y registrar en la ficha la información de cómo se encuentra el proceso de colocación y retención del personal, por último, se procedió a aplicar un cuestionario, el cual se evaluó mediante la escala de Likert, considerando un intervalo del 1 – 4, en donde 1 significa estar en desacuerdo , 2 medianamente de acuerdo, 3 de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo, permitiendo así conocer la situación del proceso de integración y recompensación del personal y del mismo modo evaluar la segunda variable denominada comportamiento organizacional con éste.

III. RESULTADOS

En cuanto al primer objetivo específico denominado Análisis de la situación actual referente a la gestión de talento humano en la planta de café y cacao de la cooperativa agraria-Piura-2019, el cual se midió a través de un análisis FODA y se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla N°01: *Situación actual de la Cooperativa*

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
F1: Existencia de un 40% de colaboradores con experiencia, capacidades, proactivos, con habilidades blandas y duras F2: Se han identificado un promedio de 2 colaboradores que tienen conocimiento en la gestión del talento F3: Capacitación constante al recurso humano acerca de las especializaciones requeridas por la planta (catadores, analistas físicos, etc.)	O1: Existencia de un área (oficina) posiblemente destinada a la jefatura de GTH O2: Existe presupuesto para la adquisición de equipos y materiales de oficina para gestión del talento humano. O3: Existencia de Cooperativas Agrarias que apoyan a Norandino con presupuesto para gestionar de manera óptima al Talento Humano.
DEBILIDADES	AMENAZAS
D1: Existe un 60% de colaboradores que no se adaptan al cambio D2: No cuenta con los procesos de Gestión del Talento Humano. D3: No posee un área de GTH	A1: Baja oferta laboral en el rubro técnico para que ocupen puestos de trabajo en el área operativa. A2: El 85 % del personal operativo no cuenta con formación académica superior, mientras que la competencia sí.

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: Posteriormente de realizar el análisis interno y externo acerca de la situación actual referente a la gestión del talento humano de la planta de café y cacao de la cooperativa agraria Norandino, se detectó que una de las debilidades es que existe un

60% de colaboradores que no se adaptan al cambio, así como también que no cuenta con los procesos de Gestión del Talento Humano, ni con un área de gestión del talento humano; además de ello, se muestra expuesto a diferentes amenazas como lo son: una baja oferta laboral en el rubro técnico para que ocupen puestos de trabajo en el área operativa, así mismo, de que el 85 % del personal operativo no cuenta con formación académica superior, mientras que la competencia sí, lo que hace que estén un paso atrás de ellos en la parte operaria; por lo que se puede deducir que la cooperativa agraria Norandino cuenta con muchas falencias en lo que se refiere a la gestión del recurso humano.

En cuanto al segundo objetivo específico denominado Identificar las fases del proceso de gestión de talento humano de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura – 2019.

A continuación, se mostrarán los resultados referentes a la primera fase del proceso de gestión del talento humano designado documentación del personal existente, el cual se midió a través de una ficha de cotejo

Tabla N°02: *Fase documentación del personal*

N°	DOCUMENTOS REQUERIDOS AL PERSONAL	SÍ CUMPLE		NO CUMPLE	
1	Fotocopia de DNI	25	68%	12	32%
2	Foto Tamaño Carnet fondo blanco y/o digital	7	19%	30	81%
3	Copia de título profesional o técnico o certificado de egresado	4	11%	33	89%
4	Recibo servicios o Declaración jurada	23	62%	14	38%
5	Curriculum Vitae actualizado	10	27%	27	73%
6	Copia de DNI de dependientes	7	19%	30	81%
7	Ficha Personal del Trabajador	20	54%	17	46%
8	Constancia de inducción general SST	23	62%	14	38%
9	Certificados	14	38%	23	62%
	TOTAL	133	44%	200	56%

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: De los 37 colaboradores ya establecidos en la planta de café y cacao de Norandino, un 32% no cuenta con la fotocopia de DNI, por consiguiente, un 81% no cuenta con la foto tamaño carnet, así mismo, un 89 % no cuenta con la copia de su título profesional, de la misma manera, un 38% no cuenta con el recibo de servicios básicos o declaración jurada, además de un 73% que no cuenta con el Curriculum vitae actualizado, posteriormente, un 81% no cuenta con la fotocopia de DNI de dependientes, de igual forma, un 46% no cuenta con la ficha personal del trabajador, seguidamente de, un 38% que no cuenta con su constancia de inducción general y por último, un 62% no cuenta con certificados.

En término generales se concluye que de los 37 colaboradores un 56 % de estos no cuentan con los requisitos que son necesarios para su contratación, lo que quiere decir que más del 50 % del personal esta indocumentado o sin la documentación correspondiente y ante una visita inopinada del Ministerio de Trabajo estaría corriendo riesgo de sanciones y multas.

Ahora, se mostrarán los resultados con respecto a la segunda fase del proceso de gestión del talento humano designado incorporación del personal, el cual engloba al reclutamiento y selección. Así mismo, se midió a través de una ficha de cotejo

Tabla N°03: Fase incorporación del personal

Variable Independiente: gestión del talento humano				
Dimensión: Incorporación del personal				
N°	Indicador: Reclutamiento y selección		SÍ CUMPLE	NO CUMPLE
1	Criterios de reclutamiento de nuevos colaboradores (CHIAVENATO, Idalberto)	- Disponibilidad inmediata		x
		- Experiencia profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	
		- Habilidades blandas y duras		x
		- Competencias		x
		- Estudios académicos		x
	TOTAL		20%	80%
2	Fases para el reclutamiento y selección de nuevos colaboradores (CHIAVENATO, Idalberto)	- Establecer los requerimientos de la vacante		x
		- Analizar Curriculum vitae	<input checked="" type="checkbox"/>	
		- Identificar si el postulante cuenta con los parámetros del puesto de trabajo		x

		- Ejecutar la entrevista	<input checked="" type="checkbox"/>	
		- Aplicar instrumentos de evaluación como pruebas psicológicas, de habilidad y de conocimiento al candidato.		x
		- Presentación final de los candidatos		x
		- Redactar un informe final del proceso		x
	TOTAL		25%	75%
3	Publicación de resultados de la selección del personal (CHIAVENATO, Idalberto)	- Periódico		x
		- Página web	<input checked="" type="checkbox"/>	
		- Redes sociales	<input checked="" type="checkbox"/>	
	TOTAL		67%	33%

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: Según la teoría dada por Chiavenato en los criterios de reclutamiento se deben tener en cuenta lo siguiente disponibilidad inmediata, experiencia profesional, habilidades blandas y duras, competencias y estudios académicos, sin embargo, la Cooperativa no toma en cuenta el 80% de estos criterios, según lo manifestado por el jefe de planta Martín Domínguez.

En lo que respecta a las fases para el reclutamiento y selección se debe tener en cuenta lo siguiente establecer los requerimientos de la vacante, analizar Curriculum vitae, identificar si el postulante cuenta con los parámetros del puesto de trabajo, aplicar instrumentos de evaluación como pruebas psicológicas, de habilidad y de conocimiento al candidato, presentación final de los candidato y redactar un informe final del proceso, sin embargo, la Cooperativa no considera el 75% de estos, según lo manifestado por el jefe de planta.

En lo que respecta a la publicación de los resultados se deben considerar según Chiavenato las publicaciones en periódicos, páginas web y redes sociales, sin embargo, en la Cooperativa no se toma en cuenta el 33%, el cual hace referencia a la publicación mediante periódico, según lo manifestado por el jefe de planta.

De la misma manera, se mostrarán los resultados con respecto a la tercera fase del proceso de gestión del talento humano designado desarrollo del personal, el cual

engloba la capacitación realizada a los colaboradores, así mismo, se midió a través de una ficha de cotejo

Tabla N°04: Fase desarrollo del personal

Variable Independiente: Gestión del talento humano			
Dimensión: Desarrollo del personal			
Indicador: Programa de capacitación		SÍ CUMPLE	NO CUMPLE
Programa de capacitación (CHIAVENATO, Idalberto)	- Nuevos saberes	<input checked="" type="checkbox"/>	
	- Nuevas destrezas	<input checked="" type="checkbox"/>	
	- Nuevas actitudes	<input checked="" type="checkbox"/>	
TOTAL		100%	0%
Presupuesto para capacitación (CHIAVENATO, Idalberto)	- Contratar a profesionales idóneos		x
	- Lugar amplio y cómodo		x
	- Realización de varias capacitaciones		x
TOTAL		0%	100%
Evaluación de los resultados de la capacitación (CHIAVENATO, Idalberto)	- Reacción		x
	- Aprendizaje		x
	- Comportamiento	<input checked="" type="checkbox"/>	
	- Resultados		x
TOTAL		25%	75%

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: En lo que respecta al presupuesto para la capacitación, según Chiavenato se debe tener en cuenta lo siguiente: contratar a profesionales idóneos, lugar amplio y cómodo y la realización de varias capacitaciones, sin embargo, la cooperativa no ha considerado el 100 % de lo establecido por el autor, ya que el jefe de planta, sustentó que no cuenta con un presupuesto permanente para la capacitación del personal.

En cuanto a la evaluación de los resultados de la capacitación, Chiavenato toma en cuenta los siguientes determinantes: reacción, aprendizaje, comportamiento, resultados; pero, muy por lo contrario, la cooperativa no toma en consideración el 75% de estos determinantes, según lo manifestado por el jefe de planta.

Interpretación final: De acuerdo, a lo manifestado por el jefe de planta, se deduce que tanto en el proceso de incorporación y desarrollo del personal existen muchas falencias

debido a que no se realizan la mayoría de los pasos que manifiesta el autor en su teoría de Gestión de Talento Humano, demostrando así que la situación de ambos procesos en la planta de café y cacao es crítica.

Así mismo, se mostrarán los resultados con respecto a la cuarta y quinta fase del proceso de gestión del talento humano designado integración del personal, el cual se refiere a las charlas de inducción que se realiza a cada trabajador al principio de su contratación y recompensación del personal, el cual engloba los beneficios sociales, remuneraciones, etc., los cuales se midieron mediante un cuestionario.

Tabla N°05: Fase integración del personal

N°	Preguntas	Calificación				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Desacuerdo	Total Porcentual
1	¿Recibió usted la charla de inducción posterior a su contratación?	73%	24%	0%	3%	100%
2	¿Se le explico las políticas y normas de la planta de café y cacao?	35%	0%	0%	65%	100%
3	¿Se le explico a usted qué riesgo correría si es que se dirigiese al área de producción sin los EPP?	38%	57%	5%	0%	100%
4	¿Le mostraron el área donde iba a desempeñar su cargo?	46%	3%	0%	51%	100%
5	¿Se realizó una reunión de integración para conocer a su nuevo equipo de trabajo?	20%	5%	24%	51%	100%

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: Según los colaboradores encuestados donde hay una mayor deficiencia es que no se les ha comunicado las políticas y normas de la planta de café y cacao, así como también no se les mostro el área donde desempeñarían sus funciones, de igual

forma manifestaron que no se les realizó una previa reunión con su equipo de trabajo y todo esto se ve reflejado en que más del 50% están en desacuerdo, sin embargo, en las demás interrogantes más del 50 % estuvo de acuerdo que se les realizó una charla de inducción, se les explicó los peligros y riesgos que correrían si se dirigiesen al área de producción .

Tabla N°06: Fase recompensación del personal

N°	Preguntas	Calificación				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Desacuerdo	Total Porcentual
6	¿Considera que la remuneración que recibe va conforme con las tareas que usted desempeña?	0%	8%	35%	57%	100%
7	¿La empresa le otorga los equipos y materiales necesarios para desempeñar su cargo de manera eficiente?	32%	62%	6%	0%	100%
8	¿Conoce acerca del beneficio que otorga la planta de café y cacao denominado “Banco de horas”?	5%	19%	24%	52%	100%
9	¿Alguna vez ha recibido algún reconocimiento por parte de la planta de café y cacao?	3%	5%	33%	59%	100%
10	¿Consideras que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por parte de la planta de café y cacao?	78%	11%	8%	3%	100%
11	¿Alguna vez ha recibido algún incentivo por parte de la planta de café y cacao?	8%	32%	8%	52%	100%

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: Según los colaboradores encuestados donde hay una mayor deficiencia es con respecto a que no están satisfechos con la remuneración que reciben por sus tareas, así como también en que no tienen conocimientos sobre el beneficio "banco de horas", de igual forma manifestaron que no han adquirido ningún reconocimiento e incentivo por parte de la planta y todo esto se ve reflejado en que más del 50% están en desacuerdo, sin embargo en las demás interrogantes más del 50 % estuvo de acuerdo en que la empresa les entrega los equipos y materiales para desempeñarse de manera óptima en su cargo y en que es importante recibir un incentivo por parte de la planta.

Interpretación final: De acuerdo, al cuestionario realizado a los colaboradores de la planta se deduce que en las 4 dimensiones estudiadas por el instrumento más del 50 % manifestó estar en el intervalo de medianamente de acuerdo y desacuerdo, lo que demuestra que la situación de estos procesos es deficiente y por tal motivo se requiere de un óptimo proceso de Gestión de Talento Humano

Seguidamente, se mostrarán los resultados con respecto a la sexta fase del proceso de gestión del talento humano designado colocación del personal, el cual se refiere a la evaluación del desempeño de los colaboradores de la planta. Así mismo, se midió a través de una ficha de cotejo

Tabla N°09: Fases colocación del personal

N°	ASPECTOS POR EVALUAR	SÍ		NO	
1	Llega puntual al trabajo	25	68%	12	32%
2	Concluye todas sus tareas a tiempo	10	27%	27	73%
3	Realiza todas las tareas que se le encomienda	16	43%	21	57%
4	Elabora su trabajo con calidad	29	78%	8	22%
5	Es responsable en su trabajo	10	27%	27	73%
6	No comete errores en su puesto de trabajo	1	3%	36	97%
7	Utiliza de manera racional los recursos	8	22%	29	78%
8	Evita conflictos con sus compañeros de trabajo	13	35%	24	65%

9	Se muestra profesional en su puesto de trabajo	9	24%	28	76%
10	Abandona su puesto de trabajo continuamente por problemas personales	4	11%	33	89%

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: Cabe indicar que la evaluación de la dimensión colocación del personal se realizó el primer día del mes de octubre del presente año, donde se encontró que el 73% de los colaboradores no concluyen todas sus tareas a tiempo, así mismo, se observó que el 57% de los colaboradores no realiza todas las tareas que se le encomiendan, del mismo modo, se observó que el 73% de los colaboradores no es responsable en su trabajo, además, se observó que el 78% del personal no utiliza de manera racional los recursos y por último, el 76% no se muestra profesional en su puesto de trabajo , por lo cual se deduce que este proceso se encuentra en una estado no tan óptimo.

Por último, se mostrarán los resultados con respecto a la séptima fase del proceso de gestión del talento humano designado retención del personal, el cual se refiere a la seguridad y salud ocupacional, en donde se vela por la salud física y mental del trabajador, el cual se midió a través de una ficha de observación.

Tabla N°10: Fase retención del personal

N	ASPECTOS POR EVALUAR	DÍA 1		DÍA 2		DÍA 3		DÍA 4		DÍA 5		DÍA 6		SUBTOTAL		TOTAL	
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SI%	NO%
1	¿El personal utiliza correctamente los elementos de protección personal que se le han asignado para la ejecución de la tarea?		X		X		X		X		X		X		6		100%
2	¿Están identificadas las zonas seguras?	X		X		X		X		X		X		6		100%	
3	¿El personal conoce donde están ubicadas las zonas seguras?	X		X			X	X			X		X	3	3	50%	50%
5	¿El personal conoce la ubicación de los extintores?		X		X	X		X			X		X	2	4	33%	67%
6	¿Existe señalización de advertencia frente a riesgos específicos?	X		X		X		X		X		X		6		100%	
7	¿Los equipos (en todas las áreas) funcionan perfectamente y no tienen filos astillados?		X	X			X	X		X			X	3	3	50%	50%
8	¿Se realiza mantenimiento preventivo periódico a las maquinas?	X		X		X		X		X		X		6		100%	
9	¿Los extintores se encuentran ubicados a una altura cómoda para su manipulación y están libres de obstáculos?	X		X		X		X		X		X		6		100%	
10	¿Existe un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos e instalaciones eléctricas?	X		X		X		X		X		X			6		100%
11	¿Realizan reuniones de seguridad para analizar los accidentes e incidentes de trabajo?	X			X	X			X	X			X	3	3	50%	50%

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: Cabe indicar que la observación de la dimensión retención del personal se hizo durante una semana respectiva de trabajo 6 días de lunes a sábado, donde se encontró que el 100% del personal no utiliza correctamente las barreras protectoras durante los días de observación, así mismo, solo el 50% del personal no conoce donde están ubicadas las zonas seguras, por otra parte en lo que respecta a la señalizaciones de advertencias frente a riegos específicos el 100% de las instalaciones si cuenta con ésta, en lo que se refiere a los equipos de todas las áreas solo el 50% no funcionan perfectamente, seguidamente el 100% de los equipos e instalaciones eléctricas no cuenta con un mantenimiento periódico y por último, solo el 50% de los 6 días de la semana se observó que se realizan reuniones de seguridad, lo cual se deduce que este proceso no se encuentra en las mejores condiciones.

En cuanto al tercer objetivo específico denominado Describir el comportamiento organizacional de los colaboradores de la planta de café y cacao de la cooperativa agraria-Piura-2019, el cual se midió a través de un cuestionario.

Tabla N° 07: *Dimensión Trabajo en Equipo*

N°	Preguntas	Calificación				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Desacuerdo	Total Porcentual
1	¿Me resulta sencillo compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?	3%	19%	57%	21%	100%
2	¿Logro manifestar sin dificultad mis ideas en las reuniones?	0%	8%	57%	35%	100%
3	¿Cuándo hay un problema en vez de quejarse tratan de buscar soluciones?	8%	32%	52%	8%	100%
4	¿Considera que es más sencillo lograr un objetivo si se trabaja en conjunto?	78%	11%	8%	3%	100%

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: Según los colaboradores encuestados donde hay una mediana deficiencia es en que no les resulta fácil compartir con sus demás compañeros en reuniones de trabajo, así como también, el no lograr manifestar de manera sencilla sus ideas en reuniones, seguido de ello, a veces cuando se presenta un problema atinan solo a quejarse mas no a buscar soluciones y todo esto se ve reflejado en que más del 50% están medianamente de acuerdo.

Tabla N°08: *Dimensión Motivación*

N°	Preguntas	Calificación				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	Desacuerdo	Total Porcentual
5	¿Cuenta usted con los beneficios laborales? (vacaciones, seguro social, gratificaciones, etc.)	8%	65%	24%	3%	100%
6	¿Siento satisfacción de trabajar en la planta de café y cacao?	6%	35%	51%	8%	100%

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Interpretación: Según los colaboradores encuestados donde hay una mayor deficiencia en lo que respecta a la satisfacción que sienten de trabajar en la planta y todo esto se ve reflejado en que más del 50% esta medianamente de acuerdo, sin embargo, en la otra interrogante más del 50 % estuvo de acuerdo en que cuentan con los beneficios laborales tales como vacaciones, seguro sociales, gratificaciones, etc.

Interpretación final de la segunda variable: Posterior a la aplicación de dicho instrumento, se pudo determinar que existe una deficiencia en lo que respecta al comportamiento organizacional en la planta de café y cacao, ya que no se promueve el trabajo en equipo, logrando con esto que los colaboradores no se sienten motivados de compartir con sus compañeros de trabajo, generando una insatisfacción.

Interpretación general: Después, de haber aplicado los instrumentos y obtenido los resultados de cada uno de éstos, se concluye que los procesos de gestión de talento humano dentro de la planta no se realizan de manera correcta ya que muchos de estos no cumplen con todos los etapas que se deben realizar, generando así un inadecuado comportamiento organizacional en los colaboradores de dicha organización, por tanto se observa que es de mucha importancia contar con una óptima gestión de dichos procesos debido a que permitirá la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la cooperativa agraria Norandino Ltda.– Piura - 2019.

IV. DISCUSIÓN

En el presente apartado se realizará la discusión de los resultados, en donde se efectuará una triangulación, para la cual se tomará en cuenta las teorías que fundamentan la investigación, así como también, los antecedentes y por último, los resultados que se han obtenido en la presente tesis.

Respecto al primer objetivo específico: Análisis de la situación actual referente a la gestión del talento humano de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura – 2019, Chiavenato (2017) sustenta en su teoría que es importante gestionar al talento humano ya que este va a permitirle administrar, coordinar, planear, ejecutar y prestar orientaciones técnicas acerca de actividades de análisis documental, incorporación, integración, recompensación, desarrollo, colocación y retención del personal, todo esto basado en las políticas y normas de la empresa. Por ello, las organizaciones deben tomar conciencia y ponerles atención a sus colaboradores, ya que son el componente más importante para el logro de su éxito.

Sin embargo, en los resultados de la presente investigación al realizar un estudio de la situación actual de la planta a través de un análisis FODA, se detectó que una de las debilidades es que existe un 60% de colaboradores que no se adaptan al cambio, así como también que no cuenta con los procesos ni con un área de gestión del talento humano; además de ello, se muestra expuesto a diferentes amenazas en lo que respecta a la parte operativa, por lo que se pudo deducir que la empresa en mención cuenta con muchas falencias en lo que respecta a la gestión del recurso humano.

Así mismo, los resultados anteriormente hallados coinciden con lo descubierto por ARMAS y otros (2016), en su tesis Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A provincia de Ascope – Trujillo, los cuales concluyeron que el grado de gestión de talento humano de la organización en mención, es regular, debido a que los directivos no le brindan el interés necesario a sus trabajadores como el componente más importante de la empresa, por lo que consideran fundamental implementar un modelo de gestión por competencias para los

colaboradores de la compañía, como una de las exigencias del mundo empresarial actual.

Todo lo mencionado anteriormente, permite manifestar que la gestión del talento humano es importante porque logra administrar, desarrollar, incentivar y conservar a los trabajadores de una organización, según lo sustentado en la teoría de Chiavenato, del mismo modo, se puede deducir que el resultado obtenido en el presente trabajo de investigación se asemeja al de el antecedente tomado en cuenta para la discusión.

Respecto al segundo objetivo específico: Identificar las fases del proceso de gestión de talento humano de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. – Piura – 2019, en lo que respecta a la primera fase denominada documentación del personal, Chiavenato (2017) manifiesta que en esta primera parte del proceso de gestión del talento humano se gestionara de manera óptima los documentos del personal de la empresa y para ello, es necesario que se encuentren almacenados correctamente para su fácil distinción, además, es importante recalcar que cada carpeta del trabajador debe contener los siguientes documentos: Certificados de antecedentes policiales, fotocopia de DNI, copia título profesional o técnico o certificado de egresado, Curriculum Vitae actualizado, copia de DNI de dependientes, ficha personal, constancia de inducción, certificados (talleres, cursos, seminarios, entre otros) y copia de recibos de servicios o declaración jurada.

Sin embargo, en los resultados de la presente investigación, los cuales fueron obtenidos a través de una ficha de cotejo, mostraron lo siguiente que de los 37 colaboradores un 56 % de estos no cuentan con los requisitos que son necesarios para su contratación, lo que quiere decir que más del 50 % del personal esta indocumentado o sin la documentación correspondiente y ante una visita inopinada del Ministerio de Trabajo estaría corriendo riesgo de sanciones y multas.

Primero es importante recalcar que para esta fase no se ha tomado en cuenta un antecedente que permita la triangulación respectiva para una posterior discusión debido a que no se ha encontrado una tesis que considere a este punto como parte del proceso de gestión de talento humano, sin embargo, Chiavenato (2017) si lo toma en cuenta en su teoría, como la primera fase de una óptima gestión del talento humano, ya que cada colaborador debe contar con una carpeta con ciertos documentos para su evaluación,

además, de que si llegara una visita no programada a las instalaciones de la planta por el Ministerio de Trabajo, le generaría grandes problemas a la empresa.

Por otro lado, se encuentra la segunda fase denominada incorporación del personal, Chiavenato (2017) sustenta en su teoría que el reclutamiento, es el proceso encargado de captar candidatos idóneos y aptos que cumplan con una serie de criterios y fases que les permita desempeñarse en un cargo dentro de una organización; en cuanto a la selección fundamenta que existen una serie de requerimientos para poder contratarlos.

Sin embargo, en los resultados de la presente investigación, los cuales fueron obtenidos a través de una ficha de cotejo, se detectó que la cooperativa no toma en cuenta un 80% de los criterios de reclutamiento, los cuales son disponibilidad inmediata, habilidades blandas y duras, competencias, etc. y un 75% de las fases tampoco las toma en cuenta, siendo estas, establecer los requerimientos de la vacante, analizar Curriculum vitae, ejecutar la entrevista, etc. De la misma forma, la organización en cuestión no toma en cuenta un 75% de los instrumentos que sirven para seleccionar al personal, los cuales son las pruebas de conocimiento de capacidad, pruebas psicométricas y pruebas de personalidad.

Así mismo, los resultados anteriormente hallados coinciden con lo descubierto por CORDOVA (2015), en su tesis: Plan de gestión de recursos humanos para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 14392, Piura, el cual concluyó que en lo que respecta a la gestión del recurso humano, esencialmente la plana docente, el director de dicha institución no realiza las fases de planificación, incorporación y colocación del personal según lo establecido teóricamente. Por lo cual, se dice que los colaboradores carecen de una gestión óptima.

En base a lo anterior, se puede decir que contar con un adecuado proceso de incorporación, es fundamental ya que, permite guiar hacia el logro de los objetivos de la organización, así mismo, tener un personal idóneo hará de la empresa una compañía competitiva, debido a que la productividad – competitividad no es tan solo un tema de infraestructura y maquinaria, sino que para lograr un nivel favorable de calidad y eficiencia es indispensable contar con un personal óptimo, pero lamentablemente, existen organizaciones que no le dan el interés necesario, como lo son las estudiadas,

por la presente investigación y por la antecedente evaluado, las cuales carecen de una adecuada gestión del proceso de incorporación y se puede comprobar con los resultados.

En lo que concierne al tercero proceso denominado inducción del personal, Chiavenato (2017) sustenta que es una etapa que inicia al contratar a un colaborador, con la finalidad de integrarlo de manera efectiva a su nuevo ambiente de trabajo, presentarle a sus nuevos compañeros, explicarle sus responsabilidades con respecto a su puesto, así como también la razón de ser de la organización y sus políticas,

Sin embargo, los resultados de la presente investigación, obtenidos mediante un cuestionario mostraron una gran deficiencia, debido a que más del 50 % de los colaboradores sostuvieron que no se les ha explicado las políticas y normas de la planta, así como tampoco se les mostro el área donde desempeñarían sus funciones, no se realizó una presentación formal hacia sus compañeros de trabajo al momento de ser contratado.

De la misma manera ALEJO (2014) coincide con su tesis denominada Implementación de procesos de R.R.H.H en las Mype en el Perú, de la Universidad de Piura, donde manifiesta que este proceso debe ser efectuado previamente al inicio del primer día de trabajo de cada nuevo colaborador contratado, ahorrando de esta manera tiempo en averiguar información por su propia cuenta, sobre la razón social de la empresa donde está trabajando, cuáles son sus objetivos organizacionales, quien es quien, a donde acudir para darle solución a un problema que se presente, etc.; pero, muy por lo contrario, este proceso es ignorado por la mayoría de las pequeñas , medianas y grandes empresas en el Perú.

De acuerdo, a lo anterior se puede decir que la fase estudiada, es fundamental porque permite no solo dar una información detallada y amplia al personal de la compañía, sino que también permite familiarizarlo con la organización y con su nuevo equipo de trabajo, pero muy por lo contrario los resultados obtenidos por la presente investigación y el antecedente estudiado muestra resultados negativos acerca de una falta de inducción o integración a su personal.

En cuanto a la cuarta fase denominada recompensación del personal, Chiavenato (2017) sustenta en su teoría que esta sirve para cautivar a futuros talentos, así como también motivar a sus colaboradores existentes y sobre todo a conservar a los dos grupos para conseguir los objetivos estratégicos que requiera la organización.

Sin embargo, en los resultados de la presente investigación, los cuales fueron obtenidos a través de un cuestionario, se encontró que donde hay una mayor deficiencia es con respecto a que no están satisfechos con la remuneración que reciben por sus tareas, así como también en que no tienen conocimientos sobre el beneficio "banco de horas", de igual forma manifestaron que no han recibido algún tipo de reconocimiento e incentivo por parte de la planta y todo esto se ve reflejado en que más del 50% están en desacuerdo.

Así mismo, los resultados anteriormente hallados coinciden con lo descubierto por VINUEZA (2017), quien en su tesis denominada Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador, el cual concluyo que la fase de recompensación del personal provoca un impacto valioso y representativo en la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización en cuestión, en otras palabras, la apreciación de los colaboradores en cuanto a la recompensación, radica en que si la organización no les proporciona recursos materiales, monetarios y/ o psicosociales, estos afectan en su grado de satisfacción laboral.

Con respecto, a lo anterior se dice que esta fase, es primordial porque permite que el colaborador se sienta motivado y satisfecho de trabajar en la organización, debido a que sus superiores valoran el esfuerzo y el correcto desempeño que realizan día a día, pero, por lo contrario, la organización estudiada muestra resultados no tan favorables en lo que respecta a la recompensación de su personal, lo cual coincide con el antecedente evaluado, en donde los mismos colaboradores manifestaban que no contar con una serie de recursos impacta negativamente en su satisfacción laboral,

En lo que respecta al quinto proceso denominado desarrollo del personal, Chiavenato (2017) comenta que es importante que las organizaciones se preocupen por que su

Talento Humano cuenta con los conocimientos, actitudes y habilidades fundamentales, logrando de esta manera llevar al éxito a la empresa, y la manera más efectiva de efectuarlo es a través de la capacitación, la cual es una herramienta esencial para la superación del personal, por tanto, es necesario que la empresa destine un presupuesto para su efectividad

Sin embargo, los resultados en la presente investigación para este proceso arrojaron, que la cooperativa no cuenta con un presupuesto permanente para la capacitación del personal, y en lo que respecta a la evaluación que se recomienda realizar posterior a cada capacitación, no la ejecutan de manera correcta.

De la misma forma, NAVARRO (2015) sostiene en su tesis Propuesta de gestión de recursos humanos en la empresa Unión de Bananeros Orgánicos Inmaculada Concepción – Huangala – Sullana, de la Universidad Nacional de Piura, manifestó como resultado final que en la Cooperativa UBOIC no se ejecuta de manera correcta el proceso de desarrollo, ya que no se brindan capacitaciones continuamente al personal, a pesar de que la organización muestra la necesidad de trabajar urgentemente en función de los objetivos organizacionales, ya que considera que contribuirá al desarrollo organizacional, y lo avala con las opiniones que recibió por parte de los trabajadores

Con todo lo mencionado anterior, se puede concluir que esta fase logrará que el personal potencie más sus conocimientos y habilidades, así mismo, ayudarlo a la realización de sus actividades diarias, permitiéndole mejorar constantemente su desempeño y otorgándole la posibilidad de una línea de carrera dentro de la organización, sin embargo, en ambos resultados tanto de la presente investigación y del antecedente considerado muestran una deficiencia en el desarrollo del personal (capacitaciones), ya que no la realizan continuamente.

En lo que concierne a la sexta fase denominada colocación del personal, Chiavenato (2017), manifiesta en su teoría que es un procedimiento que logra realizar una evaluación sistematizada, imparcial, y global del comportamiento profesional o del logro de los resultados, en otras palabras, determina lo que las personas son, realizan y consiguen, a través de evaluaciones por parte de un supervisor, autoevaluación, evaluaciones entre compañeros, evaluación por parte del cliente, evaluación 360°, etc.

Sin embargo, en los resultados de la presente investigación, los cuales fueron obtenidos a través de una ficha de cotejo, se encontró que el 73% de los colaboradores no concluyen todas sus tareas a tiempo, así mismo, se observó que el 57% de los colaboradores no realiza todas las tareas que se le encomiendan, del mismo modo, se observó que el 73% de los colaboradores no es responsable en su trabajo, además, se observó que el 78% del personal no utiliza de manera racional los recursos y por último, el 76% no se muestra profesional en su puesto de trabajo, por lo cual se deduce que este proceso se encuentra en un estado no tan óptimo.

Así mismo, los resultados anteriormente hallados coinciden con lo descubierto por ARROBO (2013) en su tesis Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A, el cual mostro como resultado que la fase de colocación del personal, la evaluó mediante el modelo 360°, en donde se pudieron identificar las competencias que requiere cada cargo en la organización, lo cual permitió crear un diccionario de competencias para la organización, que ayude como guía para el diseño de los indicadores de desempeño y sobre todo que permita una evaluación a los colaboradores de manera continua, con la finalidad de progresar constantemente.

Respecto a lo discutido anteriormente, se puede decir que la fase de colocación, permite evaluar el desempeño del equipo de trabajo de cada área, así como también de manera individual, a través de ella se puede identificar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que podrían transformarse en grandes problemas para la compañía, además de ello, permite identificar el grado de eficacia de los colaboradores en su labores diarias, así mismo permite hacer un seguimiento al logro de los objetivos de la compañía, pero los resultados obtenidos en la presente investigación, demuestran que dicha fase no se realiza de manera correcta y en cuanto al antecedente, manifiesta que una evaluación 360° permitió revertir la situación negativa de la fase.

En lo referido al séptimo proceso denominado retención del personal, Chiavenato (2017) sustenta que es aquel que pretende asegurar y velar por la salud mental, corporal, espiritual y colectiva de los colaboradores en sus respectivos puestos de trabajo, y que cada organización debe tener a personas encargadas de la salud ocupacional de los colaboradores, para que de esta manera se realice un monitoreo de

las tareas que se deben cumplir dentro del programa y sobre toda para asegurarse de que estas se estén cumpliendo, logrando de esta manera un mejor clima laboral, una satisfacción en los colaboradores y un incremento en la productividad.

Sin embargo en la presente investigación, los resultados obtenidos posterior a la observación realizada durante 6 días (lunes-sábado), arrojaron que el 100% del personal no utiliza correctamente las barreras protectoras, en lo que respecta a la ubicación de la zonas seguras, solo el 50 % conoce sobre ello, en lo que se refiere a los equipos de todas las áreas, el 50% no funcionan perfectamente, seguidamente un 100% de los equipos e instalaciones eléctricas no cuenta con un mantenimiento periódico y por último, se observó que solo el 50 % de los 6 días de la semana se realizan reuniones de seguridad, lo que permite deducir que este proceso no se encuentra en las mejores condiciones.

Los resultados anteriormente mencionados, coinciden con el de RODRÍGUEZ, y otros (2016), en su tesis: Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional, de la universidad libre de Colombia, donde obtuvo resultados negativos sobre este proceso, que muestran la necesidad de implementar estrategias de retención de personal que aporten con el bienestar de los colaboradores del jardín infantil Alcalá Muzú, las cuales contribuyan a la mejora del clima organizacional generando un saludable ambiente laboral, contribuyendo de la misma manera a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores.

Posterior a la discusión realizada se puede manifestar que cuando el colaborador logra sentirse cuidado y protegido por la organización, este manifiesta un grado de motivación, pero si por el contrario no encuentra una seguridad claramente aparecerá la insatisfacción, ocasionando así una baja en la productividad y por ende en la rentabilidad de la compañía, pero por el contrario, dichas organizaciones estudiadas, tanto en la presente investigación como en la del antecedente evaluado, mostrando una déficit en el cuidado de la salud física y mental de los colaboradores.

Respecto al tercer objetivo específico: Describir el comportamiento organizacional de los colaboradores de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura – 2019, ROBBINS (2004), manifiesta en su teoría que es aquella que se encarga

de indagar acerca del impacto que generan los individuos, las estructuras, la motivación y los grupos de trabajo, con la finalidad de emplear tal conocimiento para mejorar la operatividad de la organización.

Sin embargo, en los resultados de la presente investigación, los cuales fueron obtenidos a través de un cuestionario, se encontró que posterior a la aplicación de dicho instrumento, se pudo determinar que existe una deficiencia en lo que respecta al comportamiento organizacional en la planta de café y cacao, ya que no se promueve el trabajo en equipo, logrando con esto que los colaboradores no se sienten motivados de compartir con sus compañeros de trabajo, generando una insatisfacción.

Así mismo, los resultados anteriormente hallados coinciden con lo descubierto por FONSECA (2015) quien en su tesis denominada Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el comportamiento organizacional de la empresa “Curtipiel Martínez” del Cantón Ambato de la provincia de Tungurahua - (Ecuador), el cual obtuvo como resultado que el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa estudiada se muestran en su mayoría insatisfechos, ya que no existe un reconocimiento por parte de los directivos, motivación y sobre todo hay un bajo impulso al trabajado en equipo,

Con respecto a lo anterior se puede manifestar que el comportamiento organizacional es importante, porque ayuda a entender las relaciones existentes entre los colaboradores, además permite comprender el grado de influencia que tiene el ambiente externo sobre la organización, así mismo, estudia la estructura de la empresa, ya que, los colaboradores deben estar sincronizados estructuralmente para realizar un buen trabajo en conjunto, sin embargo, algunas empresas no le dan el debido interés a este punto, como es el caso de las organizaciones estudiadas, las cuales arrojaron resultados negativos, indicando que existe un inadecuado comportamiento organizacional en cada una de las empresas evaluadas, todo esto debido a que no existe un área de gestión de talento humano que se encargue de gestionar de manera óptima los procesos del recurso humano.

V. CONCLUSIONES

1. Después, de realizar un análisis situacional, se pudo determinar que al no haber un proceso de gestión de talento humano en la planta de café y cacao de cooperativa agraria Norandino, el personal no tiene una directriz exacta hacia donde ir cuando tengan un problema con sus remuneraciones, cuando no se sientan seguros en su zona de trabajo, etc.; ya que en la actualidad la función la está cumpliendo el jefe de planta, lo que imposibilita que se cumplan los objetivos de la empresa, debido a que está realizando funciones que no le corresponde adicional a su trabajo.
2. Se ha identificado que en la planta de café y cacao de la Norandino, requiere de un diseño del proceso de gestión de talento humano, el cual incluya las fases de: análisis documental, incorporación, integración, desarrollo, colocación, recompensación y retención del personal, las cuales contribuirán a disminuir las falencias de gestión, logrando potenciar las habilidades y competencias del recurso humano, como parte del ciclo de mejora continua que tiene como finalidad conseguir los objetivos empresariales y el crecimiento tanto personal como profesional de los trabajadores.
3. En cuanto al comportamiento organizacional, la planta de café y cacao de Norandino, mostro la existencia de un bajo nivel de trabajo en equipo, es decir, los colaboradores no suelen trabajar en conjunto, así también, se observó una falta de motivación en los colaboradores, ya que cuando se convoca a reuniones de trabajo no asisten y esto mismo suceda en la realización de eventos sociales de confraternidad en fechas festivas como: fiestas patrias, aniversario de la planta, día de la madre, del padre, etc.: debido a que éstas en su mayoría son celebradas en las oficinas centrales ubicadas en el distrito de castilla, lo cual para muchos les resulta lejos de su ubicación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda contratar a una persona especializada que se dedique únicamente a gestionar de manera óptima al recurso humano de la planta de café y cacao de la cooperativa agraria Norandino y así no restarle tiempo al jefe de planta, para que éste pueda cumplir con sus actividades pendiente, las cuales son de gran importancia para el buen funcionamiento de la planta, generándole una menor carga laboral.
2. La planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino debe diseñar y gestionar la implementación de la oficina de gestión de talento humano, la cual se encargue de la gestión optima de las fases de análisis documental, incorporación, integración, desarrollo, colocación, recompensación y retención del personal, las cuales contribuirán a la mejora del comportamiento organizacional.
3. Para mejorar el comportamiento organizacional, se recomienda realizar las reuniones laborales en una hora donde no haya mucho flujo de trabajo, para que así puedan asistir todos sin ninguna excusa, así mismo, se recomienda implementar un lugar de esparcimiento rodeado de áreas verdes donde el personal pueda tomar un descanso en su momento libre, interactuar con sus compañeros de trabajo y de la misma forma tengan un lugar donde puedan desarrollar diversos eventos sociales de fechas festivas generando de esta manera que se sientan motivados y satisfecho de ser parte de la planta de café y cacao de Norandino.

REFERENCIAS

ADECCO ESPAÑA. 2017. Mba y educación ejecutiva. [En línea] 2017. [Citado el: 5 de Mayo de 2019.] <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-que-mejor-gestionan-el-talento-nivel-global>.

ALEJO, La Rosa Luz Maria. 2014. Implementación de procesos de R.R.H.H en las Mype en el Perú. [En línea] 2014. [Citado el: Octubre de 08 de 2019.] https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2102/AE-L_005.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANNESLEY, Thomas. 2019. Research Guides. [Online] November 21, 2019. [Cited: October 13, 2019.] <https://libguides.usc.edu/writingguide/results>.

ARROBO, Wilmer. 2013. MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS DE LA EMPRESA CIMPEXA S.A. [En línea] 2013. [Citado el: 07 de Septiembre de 2019.] http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf.

BALESTRINI, Mirian. 2006. Como se elabora el proyecto de investigacion . [En línea] Junio de 2006. [Citado el: 18 de Septiembre de 2019.] <https://bibliotecavirtualupel.blogspot.com/2016/09/como-se-elabora-el-proyecto-de.html>. 980-62%-A3-7.

BENITO, FERNANDEZ y GARCIA. 2015. Evolución y situación de los Recursos Humanos en el siglo XXI. [En línea] 1 de Abril de 2015. [Citado el: 20 de Junio de 2019.] <http://www.crescendotalento.com/blog/2015/3/31/evolucion-situacion-recursos-humanos-sxxi>.

BERMAN, Harvey. 2018. Populations and Samples. [Online] 2018. [Cited: october 13, 2019.] <https://stattrek.com/sampling/populations-and-samples.aspx>.

BHAT, Adi. QUANTITATIVE RESEARCH: DEFINITION, METHODS, TYPES AND EXAMPLES. [Online] [Cited: october 13, 2019.] <https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research/>.

CHIAVENATO, Idalberto. 2017. Gestion del Talento humano. [En línea] 2017. [Citado el: 17 de Mayo de 2019.] http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104.9781456256623.

CORDOVA, Elvio. 2015. Plan de gestion de recursos humanos para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institucion educativa N° 14392, Piura-2014. [En línea] 2015. [Citado el: 07 de Septiembre de 2019.] <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1484/BC-TES-TMP-321.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

CVENT GUEST. 2019. Sampling Demystified: Probability vs. Non-Probability Sampling. [Online] August 20, 2019. [Cited: october 14, 2019.] <https://www.cvent.com/en/blog/events/sampling-demystified-probability-vs-non-probability-sampling>.

DESSLER, Gary. 2014. Administracion de Personal - 6 Edicion. [En línea] 14 de Mayo de 2014. [Citado el: 11 de Septiembre de 2019.] <https://es.slideshare.net/JeovannyMeza/administracin-de-personal-6ta-edicin-gary-dessler>. 968-880-585-8.

ENGINEERING STATISTICS HANDBOOK. 2013. [Online] Octubre 30, 2013. [Cited: october 13, 2019.] <https://www.itl.nist.gov/div898/handbook/pri/section1/pri11.htm>.

FARIÑAS, Aura, y otros. 2010. Tecnicas e Instrumentos de recoleccion de datos. [En línea] Noviembre de 2010. [Citado el: 4 de junio de 2019.] <https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>.

FONSECA, Mérida. 2015. Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el comportamiento organizacional de la empresa “Curtipiel Martínez” del Cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.- (Ecuador). [En línea] 2015. [Citado el: 3 de Octubre de 2019.] <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14875/1/MODELO%20DE%20GESTI%20C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20E2%80%9CCURTIPIEL%20MART%20C3%8DNEZ~1.doc>.

GARCIA y GIL. 1996. Instrumento de recogida de datos: El cuestionario. *Grupo comunicar*. [En línea] 1996. [Citado el: 18 de Setiembre de 2019.] <https://www.grupocomunicar.com/contenidos/pdf/infoescuela/II.3.pdf>.

GLEN, Stephanie. 2015. Non-Probability Sampling: Definition, Types. [Online] august 6, 2015. [Cited: october 14, 2019.] <https://www.statisticshowto.datasciencecentral.com/non-probability-sampling/>.

HERNANDEZ, Roberto, FERNANDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. 2010. Metodologia de la investigacion-Quinta Edicion . [En línea] 2010. [Citado el: 18 de Septiembre de 2019.] https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf. 978-607-15-0291-9.

HERZBERG, Frederick. 2002. Motivación laboral y gestión de los recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. [En línea] 2002. [Citado el: 22 de Septiembre de 2019.] <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>.

HURTADO, Jaqueline. 2008. Metodologia de la investigación. [En línea] 2008. [Citado el: 10 de Mayo de 2019.] <https://es.scribd.com/doc/312670255/J-Hurtado-de-Barrera-Metodologia-de-Investigacion-Revisado>. 978-980-6306-66-0.

MARTINEZ, Ricardo. 2015. Mayoría de pymes ven a la gestión de RR.HH. más como un “gasto” y no como una inversión. [En línea] Diario Gestion, 01 de Junio de 2015. [Citado el: 05 de Abril de 2019.] <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/mayoria-pymes-ven-gestion-rr-hh-gasto-inversion-91358>.

MAYO, Elton. 2015. Evolución de recursos Humanos. [En línea] 2 de Diciembre de 2015. [Citado el: 20 de Mayo de 2019.] <https://evorrhh.weebly.com/>.

MEJIA, Tatiana. 2016. Entrevista de Investigación: Tipos y Características. [En línea] 2016. [Citado el: 4 de Junio de 2019.] <https://www.lifeder.com/entrevista-de-investigacion/>.

MORALES, Eudaldo. 2002. Evolución de la Gestión de Recursos Humanos GRH. [En línea] 20 de Enero de 2002. [Citado el: 20 de Mayo de 2019.] <https://www.gestiopolis.com/evolucion-gestion-recursos-humanos-grh/>.

NAVARRO, Castro Yuri. 2015. Propuesta de gestión de recursos humanos en la empresa Unión de Bananeros Orgánicos Inmaculada Concepción – Huangala – Sullana. [En línea] 2015. [Citado el: 08 de Octubre de 2019.]

<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/346/ADM-NAV-CAS-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR32ErhB4Elu3H3x438oZIQGdY8bXNhUVbKddJKdChN9gWmc4slobYAIINM>.

OIT. 1997. Definición de cuidado al personal . *Organización Internacional del Trabajo*. [En línea] 1997. [Citado el: 17 de Septiembre de 2019.] <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/acc/typeacc.htm>.

OPS. 2003. Salud de los trabajadores: Recursos. [En línea] 2003. [Citado el: 17 de Septiembre de 2019.] https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es.

PALELLA, Santa y MARTINS, Feliberto. 2012. Metodología de la investigación 3ra Ed. [En línea] 2012. [Citado el: 2019 de Setiembre de 2019.] <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-parella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>.

PEREZ, Claudio. 2018. Uso de lista de cotejo como instrumento de observación. [En línea] Universidad Tecnológica Metropolitana, 2018. [Citado el: 18 de Setiembre de 2019.] https://vrac.utem.cl/wp-content/uploads/2018/10/manua.Lista_Cotejo-1.pdf.

POZNER, Pilar y RAVELA, Pedro. 2000. TRABAJO EN EQUIPO. [En línea] 2000. [Citado el: 24 de Septiembre de 2019.] <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>.

RAE. Definición de motivación. [En línea] [Citado el: 22 de Septiembre de 2019.] <https://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>.

ROBBINS, Stephen. 2013. Comportamiento Organizacional - 15va edición. [En línea] 2013. [Citado el: 24 de Septiembre de 2019.] https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento_Organizacional_13_edici%C3%B3n_-_Stephen_P._Robbins.9786073219808.

RODRIGUEZ, Arturo. 2013. La técnica de observación. [En línea] 13 de Noviembre de 2013. [Citado el: 4 de Junio de 2019.] <https://www.crecenegocios.com/la-tecnica-de-observacion/>.

RODRÍGUEZ, Lilian y SANTOFIMIO, Adriana. 2016. Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. [En línea] 2016. [Citado el: 07 de Septiembre de 2019.] <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

RUIZ, Hermes. 2007. Recompensación del personal. [En línea] 28 de Agosto de 2007. [Citado el: 11 de Mayo de 2019.] <https://www.gestiopolis.com/bienestar-social-laboral/>.

TAMAYO. 2003. El proceso de la investigación científica. [En línea] 2003. [Citado el: 10 de Mayo de 2019.] <https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica?fbclid=IwAR0F4YYEpaoP2QzuvWgIaHjVNmMbAImbrd96eNkzB2mduHkrHtbjOezWy1w.968-18-5872-7>.

TORRES, Nichor. 2009. RECOLECCIÓN DE DATOS. [En línea] 13 de Mayo de 2009. [Citado el: 4 de Junio de 2019.] <http://recodatos.blogspot.com/2009/05/tecnicas-de-recoleccion-de-datos.html>.

VINUEZA, Jara Alexander Fernando. 2017. Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador. [En línea] 2017. [Citado el: 08 de Octubre de 2019.] <https://industrial.unmsm.edu.pe/UPG/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf>.

ZORILLA y JIMENEZ. 2017. Gestión del talento humano del componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la Región Piura, de la Escuela Conjunta de las Fuerzas Armadas. [En línea] 2017. http://www.esffaa.pe/Imagenes/trabajos-investigacion/2018/2018-ZORRILLA-JIMENEZ.pdf?fbclid=IwAR1G_Jyp4DouE23D0FAqb_kiGvHtcUXhEL3SUrfXIPO-QdyPiJfgzEomJEc.

ANNESLEY, Thomas. 2019. Research Guides. [Online] November 21, 2019. [Cited: October 13, 2019.] <https://libguides.usc.edu/writingguide/results>.

BERMAN, Harvey. 2018. Populations and Samples. [Online] 2018. [Cited: october 13, 2019.] <https://stattrek.com/sampling/populations-and-samples.aspx>.

BHAT, Adi. QUANTITATIVE RESEARCH: DEFINITION, METHODS, TYPES AND EXAMPLES. [Online] [Cited: october 13, 2019.] <https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research/>.

CVENT GUEST. 2019. Sampling Demystified: Probability vs. Non-Probability Sampling. [Online] August 20, 2019. [Cited: october 14, 2019.] <https://www.cvent.com/en/blog/events/sampling-demystified-probability-vs-non-probability-sampling>.

ANEXOS:

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título	Problema general y específicos	Objetivo general y específicos	Métodos
<p>Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. .Piura - Piura. 2019</p>	<p style="text-align: center;">Pregunta general</p> <p>¿Cuál es el diseño del proceso de Gestión del Talento Humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. – Piura-2019?</p> <p style="text-align: center;">Preguntas específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Cuál es la situación actual referente a la gestión del talento humano en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda.-Piura-2019?, – ¿Cuáles son las fases del proceso de gestión de talento humano en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda.-Piura-2019? – ¿Cómo se encuentra el comportamiento organizacional de los colaboradores de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino-Piura Ltda.-2019? 	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Diseñar el proceso de Gestión del Talento Humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. – Piura-2019.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Describir la situación actual referente a la gestión de talento humano de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. -Piura-2019 – Identificar las fases de proceso de gestión de talento humano en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. -Piura-2019. – Describir el comportamiento organizacional de los colaboradores de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. -Piura-2019. 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: NO EXPERIMENTAL</p> <p>Población: 37 colaboradores</p> <p>Población de documentos: 9</p> <p>Muestra: 37 colaboradores</p> <p>Muestra documental: 9</p> <p>Técnicas de recolección de datos:</p> <p>Encuestas Entrevistas Observación Análisis documental</p>

FUENTE: Elaboración de las investigadoras

Anexo N°02:

**DISEÑO DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA
MEJORA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PLANTA
DE CAFÉ Y CACAO DE LA COOPERATIVA AGRARIA NORANDINO –
PIURA – 2019**

Según la norma ISO 9001, estándar que reglamenta los componentes que debe considerar una organización para tener un sistema efectivo de calidad, sustenta en su apartado 6.2, que para que una organización satisfaga a sus clientes de forma eficaz, tiene que ofrecer un bien o servicio de calidad, para lo cual, necesita gestionar de manera adecuada a su personal y así contar con un recurso humano de calidad.

La norma ISO 9001 contempla en el recurso humano la esencia de la organización, y apoya a su crecimiento personal y profesional, liderazgo y colaboración en todos los rangos, posibilita e incentiva que sus habilidades tanto blandas como duras, sean utilizadas para la rentabilidad de la empresa.

Por tal motivo, en primer lugar, se considera necesario implementar en la planta de café y cacao, el área de gestión de talento con la finalidad de diseñar y mejorar los procesos de gestión de talento humano, logrando fomentar agentes de cambio y contención del recurso humano, y así mismo, la planta pueda conseguir sus metas trazadas

Objetivos

Objetivo general:

Diseñar el proceso de Gestión del Talento Humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino– Piura-2019.

Objetivos específicos

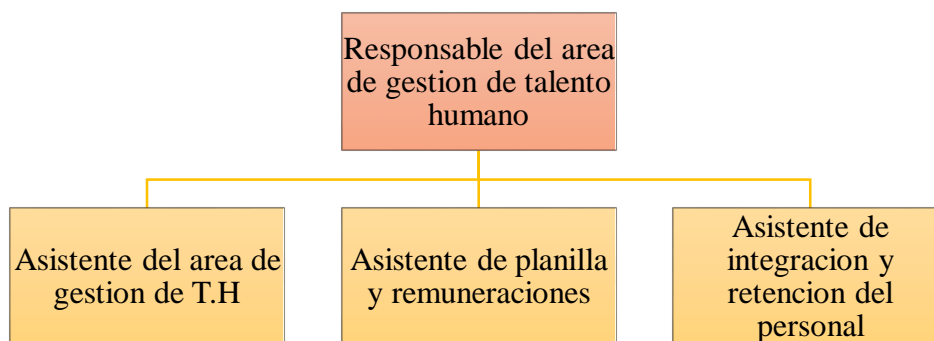
- Fortalecer la planta de café y cacao, para otorgarle empoderamiento sobre sus competidores.
- Impulsar las habilidades profesionales del personal, tanto para los fines de la organización y sus fines individuales.
- Potenciar las habilidades personales de manera que facilite el trabajo en equipo.
- Motivar al personal para incentivar un mayor compromiso con la planta.

- Conservar al recurso humano que muestre eficiencia, eficacia, compromiso y que constantemente aporte ideas nuevas para la planta.

Descripción del área

Según la problemática observada y planteada dicha área se encargará de gestionar los procesos de análisis documental, incorporación, integración, desarrollo, retención, colocación y recompensación del personal, además, en la planta de café y cacao dicha oficina se denominará Área de Gestión de Talento Humano.

Organigrama del área de gestión de talento humano



Funciones del área de gestión de talento humano


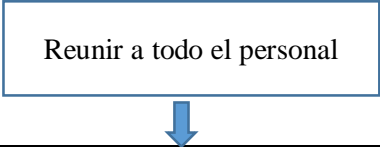

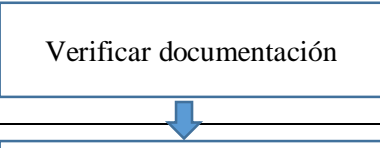
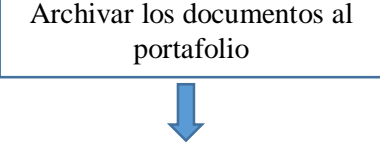

- Impulsar al personal existente.
- Apoyar de manera eficiente a las diferentes áreas de la planta que requieran de alguna capacitación para su personal a cargo.
- Llevar a cabo la convocatoria evaluando el perfil que más se adecue a la vacante requerida.
- Desarrollar el reclutamiento y selección tomando en cuenta el perfil solicitado por el puesto.
- Efectuar el proceso de integración (inducción) de manera práctica y detallada.
- Observar y analizar la colocación del personal (desempeño laboral) de cada una de las áreas de la planta.
- Desarrollar el potencial de los colaboradores a través de capacitaciones de acuerdo a las necesidades detectadas luego de evaluar su desempeño.
- Velar por la salud física y mental de los colaboradores de la planta.

- Recompensar de manera justa y equitativa a cada uno de los colaboradores.
- Ofrecer incentivos monetarios y no monetarios que permitan una motivación en los colaboradores de la planta.
- Fomentar el constante trabajo en equipo.

Diseño de las fases del proceso de gestión del talento humano

Fase de análisis documental

Es aquella que permite recepcionar documentos del personal tales como: fotocopia de DNI, foto tamaño carnet fondo blanco y/o digital, copia de título profesional o técnico o certificado de egresado, recibo servicios o declaración jurada, Curriculum Vitae actualizado, copia de DNI de dependientes, ficha Personal del Trabajador, constancia de inducción general SST y certificados, lo cuales estarán archivados en un portafolio. A continuación, se mostrará el diagrama de flujo para esta fase:

N°	Diagrama de flujo	Descripción	Responsable
			
1		Se realizará una reunión con los colaboradores ya pertenecientes en la planta, donde se le informe que deben traer toda la documentación faltante.	Responsable y asistente del área de gestión de talento humano.
2		Se establecerá un tiempo límite que permita a los colaboradores recopilar toda su documentación faltante y así no exista más excusas con respecto a la entrega de estos	Asistente del área de gestión del talento humano.
3		Se verificará si la documentación entregada por cada colaborador es vigente y actualizada.	Responsable del área de gestión de talento humano.
4		Para culminar esta fase, una vez ya verificado los documentos y poder determinar que son correctos, se procederá a anexarlos en el portafolio de la empresa.	Asistente del área de gestión del talento humano.
			

Fuente: Elaboración de las investigadoras

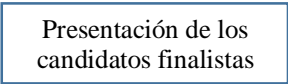
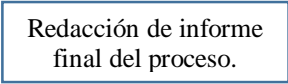
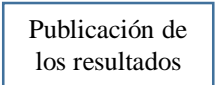

Fase de incorporación del personal

Es aquella que se encarga del reclutamiento y selección del personal, con la finalidad de captar al personal más idóneo que permita el éxito de la empresa, ya que esto depende mucho del recurso humano.

Reclutamiento y selección

Es el grupo de procesos tomados en cuenta con la finalidad de captar a candidatos aptos y eficientes que estén calificados para obtener un puesto en la organización. A continuación, se mostrará el diagrama de flujo para reclutar y seleccionar al personal:


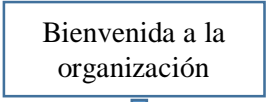
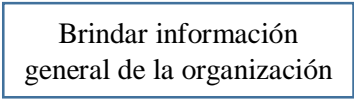
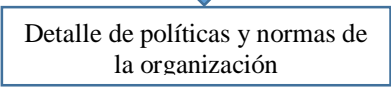
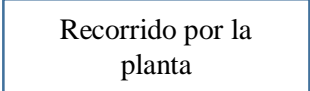
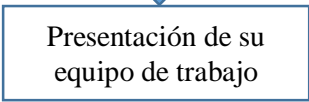
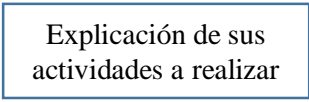
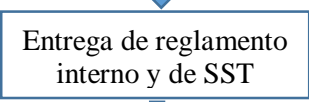

Nº	Diagrama de flujo	Descripción	Responsable
1		Se difunde la necesidad de captar a un nuevo colaborador para un puesto trabajo dentro de la organización, ya sea por renuncia o la creación de una nueva área.	Asistente del área de gestión del talento humano.
2		Se evalúa la disponibilidad de tiempo, experiencia profesional, las habilidades blandas y duras, competencias y estudios académicos de los postulantes al puesto de trabajo.	Responsable del área de gestión de talento humano.
3		Se recepcionara los C.V de todos los candidatos postulados para el puesto de trabajo.	Responsable del área de gestión de talento humano.
4		Después de analizar el C.V se eliminarán a los que no se encuentran aptos para el puesto.	Responsable del área de gestión de talento humano.
5		Se realizará este proceso a aquellos candidatos que han logrado pasar las anteriores evaluaciones y son los más idóneos para el puesto.	Responsable del área de gestión de talento humano.
6		Permitirá evaluar de manera más precisa al postulante mediante una serie de pasos.	Responsable del área de gestión de talento humano.

		Se procede a presentar a los candidatos finales al jefe de planta.	Responsable del área de gestión de talento humano.
		Al terminar este proceso se realizará un informe detallando todo el proceso de reclutamiento y selección para después presentarlo al jefe.	Responsable y asistente del área de gestión de talento humano.
		Por último, se publican los resultados de la selección en la página web de la planta y redes sociales de ésta.	Asistente del área de gestión del talento humano.
			

Fuente: Elaboración de las investigadoras

Fase de integración del personal

En esta fase se desarrolla el primer contacto y participación por parte del colaborador ingresante con las funciones y actividades a realizar en la empresa; así mismo dependerá de cómo se desarrolla este proceso para lograr resultados óptimos en la inserción laboral del nuevo talento humano. A continuación, se mostrará el diagrama de flujo para reclutar para esta fase:

Nº	Diagrama de flujo	Descripción	Responsable
			
1		Se le da la bienvenida a la planta.	Responsable del área de gestión de talento humano.
2		Al candidato, se le explica la misión, visión, valores y toda la información relevante de la organización.	Asistente de integración personal
3		Se le informa al candidato su horario laboral, normas y políticas.	Asistente de integración personal
4		Se le muestra cada uno de los ambientes de la organización para que se familiarice con ésta.	Asistente de integración personal
5		Se le presenta a todo su nuevo equipo de trabajo, pertenezcan o no a su área, con la finalidad de que interactúe y se familiarice con estos.	Asistente de integración personal
6		Se le explica las actividades que tiene que realizar en su puesto de trabajo y se le entrega sus EPPS que son necesarios para el desarrollo de sus tareas.	Asistente de integración personal
7		Se le entrega al colaborador los reglamentos internos de la planta.	Asistente de integración personal
8			

Fuente: Elaboración de las investigadoras

Fase de recompensación del personal

El proceso de capacitación en la planta de café de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda., se desarrolla en base a los resultados adquiridos por las evaluaciones de desempeño, ya que de esto depende el grado en que debe ser compensado, pero no solo a través de la compensación monetaria, ya que la administración moderna va más allá de una remuneración salarial, ahora se enfoca también en ciertos incentivos que proporcionan un grado alto de motivación al personal

A continuación, el diagrama de flujo de la fase de recompensación


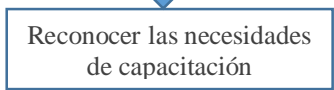
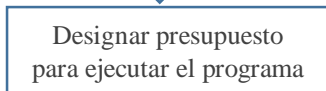
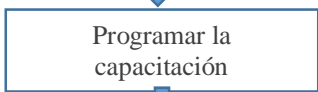
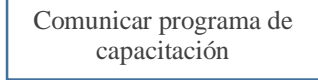
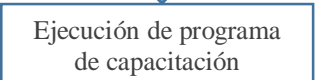
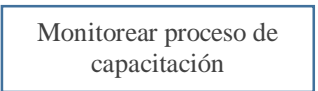
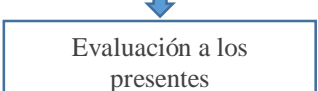

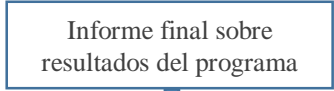

N°	DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	INICIO		
2	Diseño de un sistema de recompensación	Al iniciar cada nuevo año, es necesario que se defina un sistema de recompensaciones, el cual debe ser equitativo para los responsables de planta y lo trabajadores	Responsable y asistente de planilla y remuneraciones del área de Gestión de Talento Humano, además de la gerencia de la cooperativa
3	Definir la compensación en base al desempeño	Todo esto en base al rendimiento obtenido en las evaluaciones de desempeño y el tiempo que lleva trabajando el colaborador en la empresa	Responsable y asistente de planilla y remuneraciones del área de Gestión de Talento Humano, además de la gerencia de la cooperativa
4	Determinar las escalas salariales	Estudiar los salarios vigentes, según los cargos y analizar las sugerencias de posibles modificaciones en los salarios según el valor de cada cargo	Responsable y asistente de planilla y remuneraciones del área de Gestión de Talento Humano, además de la gerencia de la cooperativa
5	Determinar las actividades de Bienestar Social	Determinar las diferentes actividades de bienestar social a ejecutar en el transcurso del año, incluyendo las actividades en fechas festivas u ocasiones especiales.	Responsable y asistente de Gestión de Talento Humano, además de la gerencia de la cooperativa
6	Designar presupuesto para bienestar social	Designar un presupuesto para desarrollar las actividades de bienestar social	Responsable y asistente de Gestión de Talento Humano, además de la gerencia de la cooperativa
7	Informe anual de resultados obtenidos del sistema de recompensación	Realizar un informe al final del año, sobre los resultados obtenidos del sistema de recompensación diseñado para realizar una retroalimentación	Responsable del área de Gestión de Talento Humano y gerencia de la cooperativa
8	FIN		

Fuente: Elaboración de las investigadoras

Fase de desarrollo del personal:

El proceso de capacitación en la planta de café de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda., se lleva a cabo en función de las necesidades y debilidades detectadas en los trabajadores de las diferentes áreas, para lo cual se solicita a cada uno de los responsables de áreas, un informe sobre cómo sus colaboradores, viene desarrollando sus funciones y desenvolviéndose en su puesto de trabajo

A continuación, el diagrama de flujo de la fase de desarrollo del personal:


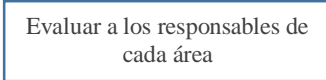
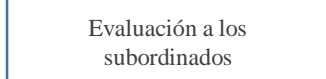
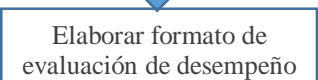



Nº	DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1			
2		Con los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño, se determina las necesidades de capacitación	Responsables de todas las áreas de la planta y el responsable de la gestión de talento humano
3		Es de vital importancia designar un presupuesto para llevar a cabo el programa de capacitación	Gerencia de cooperativa agraria Norandino
4		Junta con responsables de áreas, para organizar y planificar el cronograma, los objetivos y los participantes del programa	Responsables de áreas abarcadas para capacitar y el responsable de la Gestión de Talento Humano
5		Notificar de manera formal el programa de capacitación a todas los responsables de áreas, para llevar a cabo el programa en las fechas y horas designadas	Responsable del área de Gestión de Talento Humano
6		Poner en marcha el programa de capacitación tal como se estableció en sus lineamientos	Responsable del área de Gestión de Talento Humano
7		Verificar las asistencias de los participantes, el desenlace correcto de la capacitación en lo que se refiere a tiempos, temas y otros puntos tomados en cuenta en la planificación de este	Responsable del área de Gestión de Talento Humano
8		Determinar la efectividad del programa de a través de un examen dirigido a los presentes	Responsable del área de Gestión de Talento Humano
9		Se efectúa una encuesta pequeña para conocer opiniones y sugerencias acerca del programa, para que así se corrijan los errores y desaciertos del proceso	Responsable del área de Gestión de Talento Humano, responsables de áreas designadas a capacitar y los asistentes
10		Redactar un informe donde plasme los resultados finales obtenidos en la capacitación	Responsable del área de Gestión de Talento Humano
11			

Fuente: Elaboración de las investigadoras

Fase de colocación del personal

Evaluar el desempeño de los trabajadores en instrucción, ayudara a la planta de café de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda., a realizar un análisis que determine si el puesto en el que esta cada uno de ellos, es el propicio, o por sus competencias y habilidades podría desempeñarse mejor en otra área, así mismo permite retener talentos y a con la estrategia para retener talentos y a desvincularnos del personal inapropiado.

A continuación, el diagrama de flujo de la fase de colocación


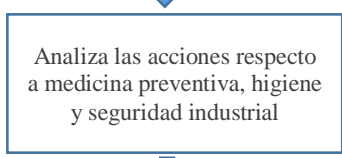
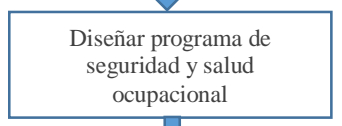
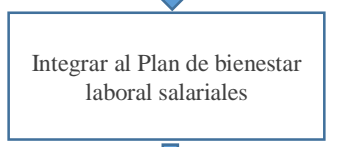
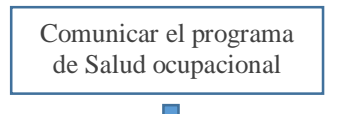
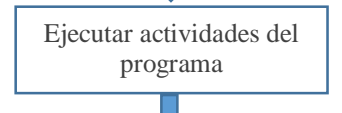
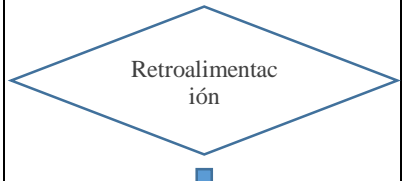

Nº	DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1			
2		Primero se debe realizar una evaluación a los responsables de cada área para determinar su rendimiento	Responsable del área de Gestión de Talento Humano, y gerencia de la cooperativa
3		Cada responsable debe evaluar a sus subordinados del área	Responsables de cada área
4		Elaborar formato que contemple aspectos como conocimiento del cargo, puntualidad, colaboración, compromiso, sentido de responsabilidad, entre otros	Responsable y gerencia de la cooperativa
5		El evaluado puede otorgar sugerencias u otras soluciones, en caso de que no esté de acuerdo con la valoración otorgada por su responsable de área y sustentar ese punto de vista	Responsable del área de Gestión de Talento Humano, y personal evaluado
6		Se debe aplicar las acciones correctivas necesarias, de acuerdo a los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño, después del visto bueno del área de gestión de talento humano.	Personal general del área de Gestión de Talento Humano
8			

Fuente: Elaboración de las investigadoras

Fase de retención del personal

El programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la planta de café de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda., será aquel que se ocupe de diferenciar, analizar y controlar los peligros relacionados con las actividades de la organización y proteger de esta manera la integridad de los individuos que trabajan en la empresa

A continuación, el diagrama de flujo de la fase de retención

N°	DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1			
2		Estudiar las acciones que proceden según las diferentes recomendaciones señaladas en estos aspectos	Responsable del área de Gestión de Talento Humano, y asistente de integración y retención del personal
3		Diseñar un programa de seguridad y salud ocupacional que salvaguarde la integridad de los colaboradores	Asistente de integración y retención del personal
4		Después de haber analizado las acciones a tomar en lo que respecta a medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, se procede a incorporarlas como componente del programa de bienestar laboral	Responsable del área de Gestión de Talento Humano, y asistente de integración y retención del personal
5		informar mediante correo electrónico, a toda la organización sobre el programa de salud ocupacional como parte del plan de bienestar	Responsable del área de Gestión de Talento Humano, y personal evaluado
6		Llevar a cabo todas las actividades dispuestas en el programa.	Responsable del área de Gestión de Talento Humano, y asistente de integración y retención del personal
7		Evaluar las actividades desarrolladas en base a los informes entregados por el asistente de integración y retención del personal	Responsable del área de Gestión de Talento Humano, y asistente de integración y retención del personal
8			

Fuente: Elaboración de las investigadoras

CUESTIONARIO

El presente instrumento de investigación es un cuestionario, el cual permite recoger información importante para el proyecto de investigación titulado “Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. Piura - Piura. 2019”.

Referencia técnica, contextual y demográfica del cuestionario:

Tipo de Técnica: Encuesta	Lugar: Planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria
Tipo de Instrumento Cuestionario	Norandino – Piura.
Fecha: 30 de septiembre de 2019	Sujetos por encuestar: Los 37 colaboradores de la planta
Duración: 1 día	de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.

Indicaciones:

- Leer cuidadosamente cada pregunta
- Marca con una (X) para representar que tan de acuerdo o en desacuerdo esta con las siguientes interrogantes
- Tomar en cuenta lo siguiente:
 - 1 = Desacuerdo
 - 2 = Medianamente de acuerdo
 - 3 = De acuerdo
 - 4 = Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
INTEGRACION DEL PERSONAL					
1	¿Recibió usted la charla de inducción posterior a su contratación?				
2	¿Se le explico las políticas y normas de la planta de café y cacao?				
3	¿Se le explico a usted qué riesgo correría si es que se dirigiese al área de producción sin los EPP?				
4	¿Le mostraron el área donde iba a desempeñar su cargo?				
5	¿Se realizó una reunión de integración para conocer a su nuevo equipo de trabajo?				
RECOMPENSACION DEL PERSONAL					
6	¿Considera que la remuneración que recibe va conforme con las tareas que usted desempeña?				
7	¿La empresa le otorga los equipos y materiales necesarios para desempeñar su cargo de manera eficiente?				
8	¿Conoce acerca del beneficio que otorga la planta de café y cacao denominado “Banco de horas”?				
9	¿Alguna vez ha recibido algún reconocimiento por parte de la planta de café y cacao?				
10	¿Consideras que es importante recibir algún tipo de reconocimiento por parte de la planta de café y cacao?				
11	¿Alguna vez ha recibido algún incentivo por parte de la planta de café y cacao?				

CUESTIONARIO

El presente instrumento de investigación es un cuestionario, el cual permite recoger información importante para el proyecto de investigación titulado “Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. Piura - Piura. 2019”.

Referencia técnica, contextual y demográfica del cuestionario:

Tipo de Técnica: Encuesta	Lugar: Planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.
Tipo de Instrumento Cuestionario	Sujetos por encuestar: Los 37 colaboradores de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.
Fecha: 30 de septiembre de 2019	
Duración: 1 día	

Indicaciones:

- Leer cuidadosamente cada pregunta
- Marca con una (X) para representar que tan de acuerdo o en desacuerdo esta con las siguientes interrogantes
- Tomar en cuenta lo siguiente:

- 1 = Desacuerdo
- 2 = Medianamente de acuerdo
- 3 = De acuerdo
- 4 = Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
	TRABAJO EN EQUIPO				
1	¿Me resulta sencillo compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra laborales?				
2	¿Logro manifestar sin dificultad mis ideas en las reuniones?				
3	¿Cuándo hay un problema en vez de quejarse tratan de buscar soluciones?				
4	¿Considera que es más sencillo lograr un objetivo si se trabaja en conjunto?				
	MOTIVACION				
5	¿Cuenta usted con los beneficios laborales? (vacaciones, seguro social, gratificaciones, etc.)				
6	¿Siento satisfacción de trabajar en la planta de café y cacao?				

GUÍA DE ENTREVISTA

El presente instrumento de investigación es una guía de entrevista para recoger información de la segunda y quinta dimensión referida a la incorporación y desarrollo del personal en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino - Piura, en el marco de la realización de la investigación “Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. Piura- Piura. 2019”.

Tipo de Técnica: Encuesta
Tipo de Instrumento Cuestionario
Fecha: 28 de septiembre de 2019
Duración: 1 día

Lugar: Planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.
Sujeto a entrevistar: El jefe de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.

Nº	PREGUNTAS
	SITUACION ACTUAL
1	¿Cuáles considera usted que son las fortalezas de la planta de café y cacao?
2	¿Cuáles considera usted que son las debilidades de la planta de café y cacao?
3	¿Cuáles considera usted que son las oportunidades de la planta de café y cacao?
4	¿Cuáles considera usted que son las amenazas de la planta de café y cacao?
	INCORPORACION AL PERSONAL
5	¿Qué criterios utiliza para la selección de sus nuevos colaboradores?
6	¿Qué instrumentos de evaluación realiza para seleccionar a un nuevo colaborador?
7	¿Cuáles son las fases del proceso de reclutamiento y selección de un nuevo candidato?
8	¿Cómo y dónde publican los resultados del proceso de selección?
9	¿Cómo evalúa el perfil de los nuevos candidatos?
10	¿Cuenta la planta de café y cacao con un Manual de Organización y funciones?
	DESARROLLO DEL PERSONAL
11	¿La organización cuenta con un programa de capacitación?
12	¿La planta de café y cacao cuenta con un presupuesto para los procesos de capacitación y desarrollo?
13	¿Se realiza una evaluación sobre los resultados de las capacitaciones realizadas? ¿De qué manera?

FICHA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del observado:

Cargo del observado:

Fecha:

El presente instrumento de investigación es una ficha de observación para recoger información de la sexta dimensión referida a la colocación del personal en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino - Piura, en el marco de la realización de la investigación titulada “Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. Piura-Piura. 2019”.

Tipo de Técnica: Encuesta

Tipo de Instrumento Cuestionario

Fecha: 01 de octubre de 2019

Duración: 1 día

Lugar: Planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.

Sujetos por observar: Los 37 colaboradores de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.

Nº	ASPECTOS POR EVALUAR	SÍ		NO	
1	Llega puntual al trabajo				
2	Concluye todas sus tareas a tiempo				
3	Realiza todas las tareas que se le encomienda				
4	Elabora su trabajo con calidad				
5	Es responsable en su trabajo				
6	No comete errores en su puesto de trabajo				
7	Utiliza de manera racional los recursos				
8	Evita conflictos con sus compañeros de trabajo				
9	Se muestra profesional en su puesto de trabajo				
10	Abandona su puesto de trabajo continuamente por problemas personales				

Nombre del evaluador:	Firma del evaluador:
-----------------------	----------------------

FICHA DE OBSERVACIÓN PARA EVALUAR LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El presente instrumento de investigación es una ficha de observación para recoger información de la séptima dimensión referida a la retención del personal en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino - Piura, en el marco de la realización de la investigación titulada “Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. Piura - Piura. 2019”.

Tipo de Técnica: Encuesta
 Tipo de Instrumento Cuestionario
 Fecha: 28 de septiembre de 2019
 Duración: 1 día

Lugar: Planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.
 Sujetos por observar: Los 37 colaboradores de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.

N	ASPECTOS POR EVALUAR	DÍA 1		DÍA 2		DÍA 3		DÍA 4		DÍA 5		DÍA 6		SUBTOTAL		TOTAL	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI%	NO%
1	¿El personal utiliza correctamente los elementos de protección personal que se le han asignado para la ejecución de la tarea?																
2	¿Están identificadas las zonas seguras?																
3	¿El personal conoce donde están ubicadas las zonas seguras?																
5	¿El personal conoce la ubicación de los extintores?																
6	¿Existe señalización de advertencia frente a riesgos específicos?																
7	¿Los equipos (en todas las áreas) funcionan perfectamente y no tienen filos astillados?																
8	¿Se realiza mantenimiento preventivo periódico a las maquinas?																

9	¿Los extintores se encuentran ubicados a una altura cómoda para su manipulación y están libres de obstáculos?																
10	¿Existe un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos e instalaciones eléctricas?																
11	¿Realizan reuniones de seguridad para analizar los accidentes e incidentes de trabajo?																

Fecha de inspección:	Responsable:	Firma:

FICHA DE COTEJO

Nombre:

Cargo:

El presente instrumento de investigación es una lista de cotejo para recoger información de la primera dimensión referida a la documentación del personal en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino - Piura, en el marco de la realización de la investigación titulada “Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda. Piura - Piura. 2019”.

Tipo de Técnica: Encuesta

Tipo de Instrumento Cuestionario

Fecha: 01 de octubre de 2019

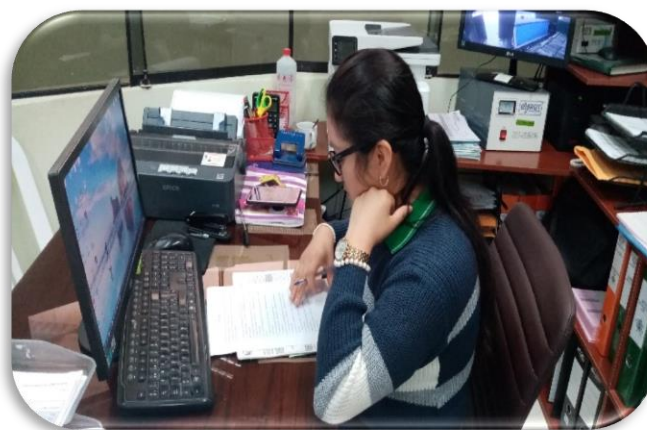
Duración: 1 día

Lugar: Planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.

Sujetos por evaluar: Los 37 colaboradores de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.

N°	DOCUMENTOS REQUERIDOS AL PERSONAL	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE
1	Fotocopia de DNI		
2	Foto Tamaño Carnet fondo blanco y/o digital		
3	Copia de título profesional o técnico o certificado de egresado		
4	Recibo servicios o Declaración jurada		
5	Curriculum Vitae actualizado		
6	Copia de DNI de dependientes		
7	Ficha Personal del Trabajador		
8	Constancia de inducción general SST		
9	Certificados		

Anexo N°04: Evidencias





Anexo N°05: Confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES:	SILUPU RAMIREZ, ANNY KRISTELL VASQUEZ JIMENZ, CAMILA DEL PILAR
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	DISEÑO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MEJORA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA PLANTA DE CAFÉ Y CACAO DE COOPERATIVA AGRARIA NORANDINO - PIURA
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	INGENIERIA EMPRESARIAL
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar):	Cuestionario para los colaboradores de la planta de café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino – Piura.
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:	01/10/2019
1.7. MUESTRA APLICADA:	10 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,882
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

El valor alcanzado como resultado del análisis de fiabilidad es 0,882 para el coeficiente Global Alfa de Cronbach; dentro de cada dimensión los valores arrojados son mayores a 0,600. El coeficiente Alfa Cronbach, que determina la consistencia interna e indica una alta homogeneidad y equivalencia de respuesta para todos los ítems. La alta consistencia interna es un indicador suficientemente valido de la unidimensionalidad de la escala usada, lo que se interpreta como garantía de una alta fiabilidad de la medida

ANNY SILUPÙ RAMÌREZ

CAMILA VÁSQUEZ JIMÈNEZ

Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,882	,902	17

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Recibió usted la charla de inducción posterior a su contratación?	41,20	79,511	,509	.	,876
¿Se le explico las políticas y normas de la planta de café y cacao?	41,00	80,000	,606	.	,872
¿Se le explico a usted qué riesgo correría si es que se dirigiese al área de producción sin los EPP?	41,00	78,444	,830	.	,865
¿Se realizó una reunión de integración para conocer a su nuevo equipo de trabajo	41,10	83,433	,529	.	,875
¿Conoce acerca del beneficio que otorga la planta de café y cacao denominado "Banco de horas"?	41,50	85,389	,318	.	,882
¿Alguna vez ha recibido algún reconocimiento por parte de la planta de café y cacao?	41,30	78,900	,789	.	,866
¿Alguna vez ha recibido algún incentivo por parte de la planta de café y cacao?	41,80	77,511	,689	.	,868
¿Me resulta sencillo compartir con los demás en reuniones de trabajo y extra-laborales?	42,10	84,767	,576	.	,876
¿Logro manifestar sin dificultad mis ideas en las reuniones?	42,00	81,333	,776	.	,869
¿Cuenta usted con los beneficios laborales? (vacaciones, seguro social, gratificaciones, etc.)	41,20	77,511	,788	.	,865
¿Siento satisfacción de trabajar en la planta de café y cacao?	41,60	79,600	,614	.	,871
¿Existe la práctica de valores dentro de la planta de café y cacao?	41,30	75,344	,716	.	,866
¿Es fácil hablar con el jefe sobre problemas relacionados a mi puesto de trabajo?	40,90	77,433	,725	.	,867
¿Le mostraron el área donde iba a desempeñar su cargo?	41,70	90,900	-,051	.	,900
¿La empresa le otorga los equipos y materiales necesarios para desempeñar su cargo de manera eficiente?	41,80	80,622	,508	.	,876
¿Considera que la remuneración que recibe va conforme con las tareas que usted desempeña?	40,90	77,211	,853	.	,863